CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE

1 Gennaio 2003 – 31 Dicembre 2006

Il presente contratto è il risultato di un riordino del testo del 1999-2002 con il recepimento degli accordi del 27.07.2001 (modalità corresponsione TFR), 20.09.2001 (lavoro interinale), 20.09.2001 (VI liv. super) e del 9.05.2003 (rinnovo parte economica e normativa), nonché di uno scrupoloso lavoro di stesura fatto dalle parti firmatarie.

Il lavoro di stesura consegna un testo che, senza alcun intervento sul merito delle norme, rende le stesse di più facile lettura ed interpretazione.

Roma, 27 Giugno 2003

COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'anno 2003 il giorno 27 del mese di Giugno in Roma presso la sede nazionale dell'ANEIOA – Via Sabotino, 46 -

TRA

l'Associazione Nazionale Esportatori Importatori Ortofrutticoli ed Agrumari - **A.N.E.I.O.A.** rappresentata dal Presidente Giuseppe Calcagni, dal Presidente della Commissione Sindacale Walther Piraccini, da Danila Bragantini, Carlo Bianchi, Franco Solidoro, Gualtiero Roveda, Pietro Mauro e Franca Cagioli.

E

la **FLAI-CGIL** Federazione Lavoratori dell'Agroindustria rappresentata dal Segretario Generale Franco Chiriaco e dai segretari Giancarlo Battistelli, Patrizia Consiglio, Vincenzo Lacorte e Giorgio Scirpa, e da Ivano Comotti della Flai Nazionale, Aurelio Ricci, Lorena Giorgini, Franco D'Angelo, Giuseppe Carotenuto, Nicola Ricci, Concetta Raia,

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - **FISASCAT/CISL** .- rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, da: Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Antonio Michelagnoli, Marcello Pasquarella, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi, Antonio Albiniano, Giusy Amadasi, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonini, Antonio Bacci, Bagnolini Gianluca, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Dario Battuello, Alberto Bizzochi, Sante Blasi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Paola Botti, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Donato Cappiello, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Silvia Carrara, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Alberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Dell'Infante, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Battistino Guido Fabiano, Giovanni Fabrizio, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Luca Grazioli, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guarnone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydjian, Lapia Mario, Fabio Laritonda,

Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico, Ottilia Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Riccardo Mantovani, Aldo Manzini, Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Iris Morassi, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Ivano Orsuni, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccino, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tina Saglia, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Mario Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Michael Untergasser, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Giorgio Santini.

la **UILTuCS-UIL** Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi, rappresentata dal Presidente Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Brunetto Boco, dai segretari nazionali Emilio Fargnoli, Caterina Fulciniti, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; dai membri del Comitato esecutivo Paolo Andreani, Gianni Callegaro, Michele De Simone, Stefano Franzoni, Giovanni Gazzo, Pietro La Torre, Giannantonio Pezzetta, Carlo Sama, Luigi Scardaone; nonché da una delegazione composta da Maurizio Milandri, Giovanni Casa e la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende Ortofrutticole ed Agrumarie composto da:

- Premessa
- 105 Articoli
- 13 Allegati
- 7 Tabelle

Letti, approvati sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni stipulanti.

PREMESSA

Dopo l'accordo interconfederale della politica dei redditi del Luglio 1993 e il Patto sul Lavoro del Dicembre 1998, i contratti di lavoro assumono sempre più valenza di strumenti sinergici per la crescita economica del Paese e dei settori nella duplice direzione di salvaguardia e incremento dei livelli occupazionali e di salvaguardia del potere di acquisto dei salari.

L'Associazione Nazionale Esportatori Importatori di prodotti ortofrutticoli ed Agrumari (ANEIOA) e la Federazione Lavoratori Agro-industria CGIL la Federazione Italiana Addetti Servizi Commerciale Affini e del Turismo Fisascat CISL la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio Servizi Uiltucs UIL, convengono con la sottoscrizione del presente Contratto di offrire al settore uno strumento utile che valorizzi l'apporto del lavoro dipendente nella filiera Ortofrutticola e che permetta agli imprenditori di agire Il al meglio nelle continue evoluzioni di mercato.

Il presente contratto interviene in un momento di dinamica evoluzione del mercato di riferimento delle imprese con l'avvenuta introduzione dell'Euro come moneta unica europea, l'allargamento dell'Unione Europea a 25 paesi a far data dal 1° Maggio 2004, l'approssimarsi dell'area di libero scambio del mediterraneo del 2010 impongono criteri di organizzazione, commercializzazione e vendita ai quali la filiera deve essere in grado di far fronte.

In quest'ottica oltre a ribadire la necessità, per l'economia del settore di valorizzazione delle produzioni mediterranee, specie in relazione alla stagionalita' e alla freschezza dei prodotti e la indispensabilità di una maggiore tutela delle produzioni ortofrutticole in uno scenario, quale quello dell'Unione Europea che le ha viste sperequate e penalizzate rispetto alla canalizzazione delle risorse verso il centro e nord dell'Europa, si sottolinea la grande importanza che le parti stipulanti attribuiscono alla crescita professionale degli addetti e alla loro formazione professionale continua che risulterà elemento fondamentale per la competitività del sistema futuro.

Nel contesto sopra definito, la qualità totale del sistema "Ortofrutta" non può prescindere dalla qualità della prestazione lavorativa, di conseguenza le parti ritengono importante che il lavoro abbia intrinsecamente livelli di qualità molto alti a partire dal rispetto delle norme contrattuali definite, da quelle legislative sul lavoro, dalla sicurezza nei luoghi di lavoro, dalla prevenzione di atti di discriminazione diretta, indiretta e molestie sessuali e mobbing e da una elevata formazione professionale dei lavoratori .

La sicurezza Alimentare e la Qualità dei prodotti sono fattori costanti che le parti si impegnano a garantire, nel loro lavoro, al fine di offrire al consumatore un prodotto che sia sempre più apprezzato.

Le Organizzazioni Sindacali FLAI-CGIL FISCSCAT-CISL UILTUCS-UIL nello stipulare il presente CCNL, confermano infine la loro volontà di intrattenere rapporti sindacali e di sottoscrizione di accordi, contratti e regolamenti con l'ANEIOA in

quanto naturale controparte contrattuale tradizionale e Organizzazione imprenditoriale di assoluta prevalenza nel settore.

Art. 1

SFERA DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente da aziende, anche organizzate in forma cooperativa e consortile, che esercitano il commercio di esportazione, di importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli ed agrumari e le relative lavorazioni preliminari affini e complementari, che effettuano le prime lavorazioni industriali e di conservazione di prodotti ortofrutticoli, nonché le operazioni di preparazione alla vendita (conservazione, refrigerazione, surgelazione, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, pelatura, snocciolatura e depicciolatura, confezionamento ecc.) e la vendita dei prodotti medesimi anche in processi di filiera organizzati.

E' altresì applicabile alle imprese di servizio costituite tra soggetti che svolgono attività nel settore e ad esso connesse.

Sono escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le aziende esercenti il commercio all'ingrosso ed in commissione operanti esclusivamente nei mercati ortofrutticoli all'ingrosso.

Nota aggiuntiva

Le parti ritengono che il presente CCNL dovrà essere recepito "erga omnes" secondo la procedura ministeriale prevista dall'accordo 23.7.1993

Art. 2

STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini che si riferiscono unicamente ai soggetti di cui al precedente art. 1 fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Le parti con il presente contratto realizzano gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo 23 luglio 1993; pertanto la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e aziendale o di bacino.

Il Contratto Nazionale

Il Contratto nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella retributiva e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro nonché il ruolo e le competenze della contrattazione di livello aziendale o di bacino.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi. Nel determinare tali effetti si tiene conto dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

In sede di rinnovo biennale dei minimi retributivi contrattuali si tiene inoltre conto della comparazione fra inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio.

La Contrattazione di Secondo Livello

La contrattazione di secondo livello, nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo 23 Luglio 1993, si svolgerà di norma a livello aziendale e/o a livello di bacino.

Le piattaforme rivendicative non potranno essere presentate prima del 1.1.2004 fermo restando che gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore al 1.7.2004.

Nel rispetto dei cicli negoziali le materie della contrattazione ai diversi livelli non potranno sovrapporsi od essere ripetitive .

Le erogazioni di secondo livello saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati dalle parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano; potranno essere impegnati anche i margini di produttività eccedenti quelli eventualmente già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi nazionali nonché i risultati legati all'andamento economico delle imprese.

A livello di bacino saranno inoltre regolate le seguenti materie:

- esame di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali;

- individuazione di figure professionali non comprese nella classificazione di cui all'art. 26 del CCNL e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale;
- disciplina dell'impiego delle ore lavorate oltre quelle contrattuali in caso di regime di flessibilità (Banca delle ore);
- iniziative per l'attuazione del diritto alla salute;
- diritto allo studio e individuazione delle necessità di formazione professionale;
- mobilità;
- trasporti;
- part - time;
- contratti a termine, secondo le previsioni e nei limiti previsti nel CCNL;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- modalità di svolgimento dell'attività di patronato sindacale;
- individuazione di modalità per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva;
- contratti di gradualità;
- altre materie espressamente demandate dal presente CCNL.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal protocollo del 23 luglio '93, hanno durata quadriennale.

Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche in ogni modo denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata.

Le parti si danno atto che la presenza di accordi o piattaforme aziendali non è ostativa per accordi o piattaforme di bacino.

Art.3

DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2003 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2006; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le proposte per il rinnovo almeno quattro mesi prima della scadenza.

Il negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabile l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui al comma successivo.

A decorrere dal primo giorno del 4° mese dopo la scadenza del CCNL, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori dipendenti una Indennità di Vacanza Contrattuale (I.V.C.) pari al 30% del tasso d'inflazione programmato; dal primo giorno del 7° mese di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% del tasso d'inflazione programmato.
Tale erogazione sarà prevista alle stesse condizioni per il rinnovo del secondo biennio economico.

Per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino al 31 dicembre 2004. Per il rinnovo del secondo biennio economico le parti si incontreranno due mesi prima della scadenza. Per tale periodo e per il mese successivo valgono le procedure di raffreddamento del conflitto previste per il rinnovo quadriennale.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

RAPPORTI SINDACALI

Art. 4

INFORMAZIONI

L'ANEIOA e le Organizzazioni Sindacali nazionali si incontreranno, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre per effettuare un esame congiunto sul quadro economico e produttivo del settore, sulle sue dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo e sulle ripercussioni sui livelli occupazionali.

Nel corso dell'incontro le parti si scambieranno informazioni sull'andamento delle relazioni sindacali a livello territoriale, sullo stato di applicazione e di corretto rispetto delle norme stipulate, sulle iniziative per la diffusione del CCNL sull'intero territorio nazionale.

Inoltre le parti, ferma restando l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali, si impegnano ad incontrarsi periodicamente a livello territoriale (regione, provincia, zona, comune) almeno un mese prima delle principali campagne produttive corrispondenti ai calendari di massima dei cicli stagionali di lavorazione per una informativa sui piani di lavorazione e per esaminare i conseguenti riflessi sui livelli di occupazione e su eventuali processi di mobilità interaziendale e territoriale, nonché sullo stato di applicazione del presente contratto.

Le parti inoltre si incontreranno, periodicamente, a livello territoriale per esaminare i problemi dell'occupazione e del mercato del lavoro; ciò al fine di contribuire, con eventuali proposte comuni, alla definizione delle politiche regionali di sviluppo del settore nonché al miglioramento dell'occupazione.

A livello aziendale inoltre le parti si incontreranno periodicamente per una verifica dell'inquadramento del personale.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti si impegnano ad esaminare ed attuare protocolli per dare concreta attuazione ai diritti di informazione previsti.

Art. 5
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse al fine di:

a) assicurare all'azienda sempre maggior efficienza e competitività sul mercato per garantire un costante miglioramento della qualità del servizio;

b) salvaguardare ed incrementare l'occupazione e migliorare la professionalità e le condizioni lavorative dei dipendenti;

c) valorizzare l'apporto dei lavoratori alla vita dell'azienda attraverso modelli relazionali di tipo partecipativo anche attraverso la valorizzazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

In particolare, le relazioni tra le parti si svolgono in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da singoli accordi, quali:

- Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 6;

- Comitato bilaterale nazionale e Comitato bilaterale contrattuale di bacino di cui all' art. 7 del CCNL;

- "Commissione per le pari opportunità" di cui all'art. 8 del CCNL ;

- "Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro" previsto dall'Accordo 24.5.1996 allegato n. 10 del vigente contratto;

altri organismi che le parti riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

IMPEGNO A VERBALE

In riferimento a quanto previsto in materia di informazioni e relazioni sindacali, le parti si impegnano a svilupparle a livello nazionale, territoriale ed aziendale. A tal fine si impegnano, a richiesta di una delle parti a costituire quanto già previsto nel contratto sulla base di progetti-programmi nell'interesse dei lavoratori e delle imprese.

Art. 6
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo competente a garantire il rispetto degli accordi intercorsi ed a proporre agli aderenti delle Organizzazioni stipulanti raccomandazioni e comportamenti utili al normale svolgimento delle relazioni sindacali al livello territoriale ed aziendale.

La Commissione Paritetica Nazionale esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali.

Alla Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto o le Organizzazioni locali facenti capo alle predette Organizzazioni Nazionali o le aziende aderenti all'ANEIOA.

In pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica Nazionale le Organizzazioni Sindacali interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Art. 7
COMITATO BILATERALE NAZIONALE E COMITATO BILATERALE DI BACINO

Comitato Bilaterale Nazionale

Il Comitato Bilaterale Nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, ricerca, monitoraggio e confronto su temi di comune interesse.

In particolare dovrà monitorare ed analizzare:

- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore ortofrutticolo anche nel più complessivo sistema agro-alimentare;
- le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- i processi di riorganizzazione dei settori produttivi e dei loro mercati e la valutazione delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- il costo del lavoro, le dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti;
- la produzione legislativa nazionale di interesse del settore.

Il Comitato Bilaterale Nazionale dovrà comunque dedicare una sessione annua all’esame del D.P.E.F. (documento di programmazione economica e finanziaria) del Governo e della conseguente legge di programmazione economica e, nel caso ne valutasse l’opportunità, intervenire presso i competenti organi per suggerimenti ed integrazioni.

Il Comitato Bilaterale Nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli territoriali di occuparsi di specifiche materie.

Il Comitato Bilaterale Nazionale è composto da un Consiglio di 6 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti.

Comitato Bilaterale di Bacino

Definizione di bacino.

A valere agli effetti del presente contratto, per Bacino si intende una entità geo - economica fra territori aventi uguali caratteristiche di imprese operanti, di livelli di occupazione e di caratteristiche occupazionali. I Bacini saranno definiti con apposito protocollo entro 60 giorni dalla stipula del CCNL.

Le parti convengono di costituire a livello dei bacini individuati, di cui all. n. 7, un Comitato Bilaterale che svolga le seguenti funzioni:

- applicazione dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti della flessibilità nella gestione del mercato del lavoro e dell'articolato contrattuale;
- politiche di sviluppo del settore anche attraverso confronto con le istituzioni regionali.

Nel Comitato Bilaterale di Bacino si dovrà inoltre:

- fornire alle OO.SS. da parte dell'ANEIOA le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo del settore;
- fornire alle OO.SS. da parte dell'ANEIOA le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti di area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Provincie, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per il settore;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;

- accertare la conformità dei progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- certificare l'esatta applicazione del CCNL e relativi adempimenti.

In connessione con i processi di trasformazione organizzativa, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché il Comitato prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Il Comitato Bilaterale di Bacino dovrà comunque dedicare una sessione annua all'esame della legge di bilancio regionale e, nel caso ne valutasse l'opportunità, intervenire presso i competenti organi per suggerimenti ed integrazioni.

Il Comitato Bilaterale di Bacino è composto da un Consiglio designato pariteticamente dalle parti contraenti; il numero dei componenti sarà definito con la individuazione dei bacini.

Le parti si impegnano a costituire il Comitato bilaterale di bacino, ove individuato, entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

Per il funzionamento dei Comitati bilaterali si rinvia al Regolamento di cui all'allegato n. 7 del presente CCNL.

Art.8

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti, al fine di perseguire gli obiettivi di cui alla legge n. 903/77, alle Direttive CEE in materia di parità ed alla Risoluzione CEE 1982 sulle pari opportunità, si impegnano ad approntare congiuntamente iniziative idonee ad abbattere ogni discriminazione fondata sul sesso, in materia di avviamento al lavoro e di professionalità, consentendo effettive pari opportunità di lavoro alle lavoratrici.

In tale ambito particolare attenzione sarà portata all'insieme delle problematiche formative per elevare la qualificazione delle lavoratrici e per far loro conseguire le specializzazioni dalle quali oggi sono di fatto escluse, e ciò in particolare per quello che concerne i contratti di formazione lavoro e gli inserimenti professionali.

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n. 635/1984 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò, è costituita una Commissione alla quale è affidato il compito di:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende nell'ambito del sistema informativo previsto dal presente CCNL;

b) proporre, sulla base di una analisi della situazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, azioni positive (di cui al comma 2 art. 1 legge 125/91) da promuovere ai sensi del comma 3 art.1 della stessa legge e seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;

c) individuare specifici progetti di azioni positive da concordare tra datori di lavoro e OO.SS. ai sensi del comma 4 art. 2 legge 125/91;

d) sollecitare e verificare la redazione delle relazioni biennali previste dal comma 1 art. 9 della legge 125/91;

e) individuare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

f) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno.

Inoltre, le parti concordano di istituire a livello aziendale e territoriale per le piccole imprese la Commissione Pari Opportunità finalizzata:

- alla informazione sui programmi di assunzione con criteri riferiti alla disoccupazione femminile esplicitata nelle liste di collocamento;

- alla individuazione di misure di valorizzazione del lavoro femminile.

Art. 9

ENTE BILATERALE ORTOFRUTTA - E.B.O.

Per rendere operative una parte delle decisioni assunte negli organismi di cui all'art. 5 le parti si avvarranno dell'E.B.O. - Ente Bilaterale Ortofrutta che sarà costituito entro il 31.12.2003.

Il finanziamento delle attività avverrà su base paritetica:
a) mediante il pagamento di un contributo di € 0.10 mensile per lavoratore occupato, di cui lire € 0.05 a carico dell'azienda e € 0.05 a carico di ogni singolo lavoratore;
b) mediante il pagamento di un contributo suppletivo di funzionamento operativo, anch'esso da versare pariteticamente, in misura non superiore a € 0.52 mensili per lavoratore occupato da destinare al sostegno dell'attività.
La riscossione del contributo suppletivo di funzionamento operativo sarà subordinata:
1. alla esatta individuazione delle attività effettuate dall'organismo bilaterale nazionale;
2. alla priorità assegnata ad ogni singolo progetto dal Comitato Bilaterale Nazionale, con proiezione almeno biennale del progetto stesso.

Il contributo suppletivo di funzionamento operativo, in quanto funzionale alla realizzazione di progetti, è suscettibile di aumento o diminuzione nel tempo.

Eventuali progetti anche di bacino, finalizzati, preventivamente notificati e successivamente depositati all'organismo nazionale, potranno dar luogo a contribuzione suppletiva temporanea per gli aderenti al progetto stesso. Tale contribuzione verrà gestita in piena autonomia e responsabilità con contabilità separata rispetto al fondo nazionale.

Rimane convenuto che gli eventuali fondi residui di bilancio corrente saranno destinati esclusivamente a finalità promosse e programmate dall'organismo bilaterale.

DIRITTI SINDACALI

Art. 10

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE - R.S.U.

Per le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie si applicano le norme definite nell'accordo allegato 9.

Art.11

DELEGATO AZIENDALE

In relazione anche alle norme contenute nel CCNL 21 aprile 1954, esteso 'erga omnes' ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 a 15 dipendenti le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti l'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

Art.12

DIRIGENTI SINDACALI

A decorrere dal 1° gennaio 1980 agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori del settore;

b) di rappresentanze aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;

c) di RSU regolarmente elette secondo l'Accordo allegato 9.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

l componenti del Consiglio o Comitato di cui alla lettera a) del presente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a) potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art.13

CONTRIBUTI SINDACALI

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale associativo ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta ai sindacati di spettanza.

La delega da parte dei lavoratori è sempre revocabile, con effetto dall'inizio del mese successivo a quello di manifestazione di volontà di recesso. In ogni caso, la delega deve essere rinnovata espressamente entro l'anno nel quale si compie il quadriennio della manifestazione di volontà adesiva.

Art.14

PERMESSI SINDACALI, AFFISSIONI E FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 12 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) ad un dirigente ogni 300 o frazioni di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

l permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a).

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la rappresentanza sindacale aziendale.

l dirigenti sindacali aziendali hanno inoltre diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

l lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

l lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art.15

ASSEMBLEE

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza all'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.

In assenza di rappresentanze sindacali aziendali le riunioni possono essere convocate dalle organizzazioni sindacali locali.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Detto diritto verrà goduto di norma per un ora al mese cumulabile comunque con un limite massimo di due ore mensili.

Nelle unità aziendali che occupano normalmente meno di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto a due ore di assemblee annuali retribuite (1° Gennaio-31 Dicembre) da suddividersi nei due semestri.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti al fine di garantire la prosecuzione delle attività produttive in corso.

Art.16

REFERENDUM

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalle rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale ed alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge 20 maggio 1970, n. 300 di cui all'allegato 11.

TUTELA DELLA PERSONA

Art.17

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti (tempo indeterminato, part-time, tempo determinato, CFL, apprendisti, stagionali ed avventizi) compresi nella sfera di applicazione del presente contratto la previdenza integrativa così come prevista dal D.Lvo 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono di aderire, dalla data di stipula del presente CCNL, al Fondo di Previdenza Complementare denominato FON.TE.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- 1% a carico dell'azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche a part-time, assunti dopo il 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con le altre tipologie di contratto individuale (tempo determinato, CFL, apprendistato, stagionale ed avventizio).

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato fino ad un massimo del 2% da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato dalla data di iscrizione del lavoratore al Fondo stesso, a cura del datore di lavoro e con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti.

Resta comunque inteso, per assicurare la continuità ed omogeneità dei versamenti che, in costanza di rapporto di lavoro, le quote di cui sopra sono da riferirsi anche ai periodi coperti da indennità Inps ed Inail.

Art. 18
MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità europea.

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno è tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportune a vietare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.

Le parti convengono che le molestie sessuali sono una lesione dei diritti individuali e una forma di discriminazione e ricatto nell'attività lavorativa che lede la dignità della persona. Convengono quindi sulla esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona e per questo si attiveranno perché siano evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

A tal fine le Commissioni di pari opportunità, potranno promuovere ed organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno, fornendo alle aziende del settore le necessarie indicazioni, anche attraverso l'individuazione di un codice di comportamento.

Le parti convengono che costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e mobbing.

A) molestie, discriminazioni

Le molestie riferite al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le parti assumono le definizioni indicate dalla Direttiva europea 2002/73:

discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;

discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri, possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Fermi restando l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto e discriminatorio, il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare atti e comportamenti molesti e le eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni, la valutabilità di tali comportamenti ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, l' Aneioa si impegna a promuovere presso le proprie associate iniziative di informazione e formazione atte a diffondere e sviluppare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
Iniziative di informazione, formazione e prevenzione saranno concordate tra le parti a livello aziendale e regionale.

B) mobbing

Si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Tali atti, atteggiamenti, comportamenti, miranti a discriminare, screditare, danneggiare il lavoratore nella propria carriera e status, da chiunque perpetrati, superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, sono da considerare violenze morali e persecuzioni psicologiche vietate e tali da rendere illegittime le variazioni delle condizioni di lavoro da esse originate.

In riferimento anche alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, le Parti riconoscono la necessità di promuovere adeguate e opportune iniziative al fine di monitorare, contrastare, prevenire situazioni che sempre più spesso hanno gravi conseguenze sulla salute fisica e mentale del lavoratore, nonché per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
A tal fine l'Aneioa si impegna a promuovere verso le sue associate iniziative di informazione e formazione tese a prevenire il verificarsi di fenomeni di tale genere.

Parimenti, a livello aziendale, saranno concordate con RSU ed RLS campagne di informazione per tutti i lavoratori e di formazione specifica per RLS per l'individuazione dei sintomi e delle cause, per la valutazione del rischio e la definizione degli interventi di prevenzione e gestione degli eventuali casi di mobbing.

Art.19

PROMOZIONE DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA INTEGRITÀ FISICA DEI LAVORATORI.

Fermo restando quanto già disposto dalle leggi vigenti in materia, al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, i delegati o i Consigli dei delegati aziendali o in mancanza la rappresentanza sindacale possono promuovere, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, nonché la fertilità della lavoratrice. L'azienda favorisce ogni iniziativa tendente alla tutela della salute ed alla prevenzione degli infortuni dei lavoratori dipendenti.

Al fine di realizzare una efficace e concreta opera di informazione e di prevenzione attraverso il coinvolgimento delle competenti strutture pubbliche a tutela della salute dei lavoratori e dei consumatori, si prevede la promozione entro la vigenza contrattuale di una ricerca finalizzata alla definizione della natura dei rischi; produzioni e procedimenti in cui tali rischi sono presenti; numero dei lavoratori esposti; forme di organizzazione del lavoro e misure di prevenzione organizzative e tecnologiche idonee alla riduzione ed eliminazione del rischio; forme di qualificazione delle produzioni dal punto di vista sanitario.

Tale ricerca sarà effettuata in collaborazione con Istituti di ricerca pubblici concordati tra le parti.

Il personale adibito agli eventuali lavori nocivi individuati in sede regionale, dovrà essere sottoposto alle visite periodiche stabilite dagli istituti pubblici della medicina preventiva e del lavoro, anche in rapporto a quanto disposto dalla legge di riforma sanitaria.

L'azienda dovrà fornire ai dipendenti addetti a tali lavori indumenti e strumenti atti a ridurre gli effetti della nocività.

Due delle dodici ore annue retribuite di assemblea di cui all'art.15 saranno destinate all'informazione dei lavoratori sulle questioni ambientali per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute.

Per i lavoratori dipendenti da aziende che occupano normalmente meno di 15 dipendenti, dette tematiche saranno affrontate all’interno delle 2 ore di assemblea previste dall’art. 15.

Art. 20

AMBIENTE E SICUREZZA: D.LVO. 626/1994

Le parti convengono che la materia riguardante l'ambiente e la sicurezza sono motivo di attenzione e responsabilità dell'azienda, nonché luogo elettivo e prioritario di comuni momenti di reciproca partecipazione e di coinvolgimento.

In tale ottica ed alla luce del recepimento della direttiva 89/931/CEE del 12 giugno 1989, introdotta dal decreto legislativo n° 626 del 16 settembre 1994, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante l'attività lavorativa, si attuerà quanto definito nell'apposito accordo allegato 10.

Le parti si impegnano a valorizzare il ruolo del RLS e di rendere effettiva la sua partecipazione alla definizione della mappa dei rischi aziendali.

Si impegnano inoltre a rendere operativi gli organi paritetici di cui all'art. 7 dell'accordo 24.05.1996.

Art. 21

ASSENZE PER MALATTIA E CONTROLLI

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 97.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli articoli 93 e 94 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall' art. 97 del presente contratto.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300 il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è tenuto altresì a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate, a seguito di un procedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo alla reperibilità nelle fasce orarie prescritte, comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638,15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall' art. 97 del presente contratto.

Art.22

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA

Durante il periodo di malattia previsto dall'art. 21 il lavoratore avrà diritto:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'lNPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'lNPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione delle indennità a carico dell'lNPS da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) il 100% (cento per cento) della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) il 75% (settantacinque per cento) della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;

3) il 100% (cento per cento) della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo al centottantesimo.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'lNPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui all' art. 23.

Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato con prestazione ridotta, le norme relative al trattamento integrativo di cui al punto b) a carico del datore di lavoro sono applicabili nei periodi di presenza e nei limiti della validità della garanzia occupazionale prevista dall'art. 29.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso con esclusione delle integrazioni previste ai punti 2 e 3 che trovano applicazione solo per il personale a tempo indeterminato.

Art.23
INFORTUNIO

Le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio non abbia potuto inviare la prescritta denuncia all'lNAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui all'art. 24.

Ai sensi dell'art. 73 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e per i successivi tre giorni (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza (quinto giorno dalla data dell'infortunio) di cui al comma precedente, sarà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il

75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art.24
CONSERVAZIONE DEL POSTO

Durante la malattia, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli art. 93 e 94 del presente contratto, salvo quanto disposto dal presente articolo.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Il periodo di malattia viene distinto dal periodo di infortunio.

Per anno solare si intendono 365 giorni computati o dalla data del primo episodio morboso o dalla data del licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 180 giorni dal presente articolo, sarà prolungata a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120, alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;

2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;

3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa» senza retribuzione.

l lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per la malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del presente articolo. Il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 25
TRATTAMENTO DI MATERNITA' E PATERNITA'

Ferme restando le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel testo unico di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nel verificarsi dello stato di gravidanza le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami, accertamenti clinici o visite specialistiche prenatali, sempre che non possano essere effettuati in orari diversi da quelli lavorativi, con obbligo di presentazione della relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'ora di effettuazione di dette prestazioni.

Per il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità, la lavoratrice e l'azienda si comporteranno come segue:

a) prima dell'inizio dell'assenza obbligatoria, la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza all'azienda e all'INPS indicante la data presunta del parto, che fa stato anche in caso di errata previsione;

b) entro trenta giorni la lavoratrice dovrà presentare il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;

c) in relazione al divieto di adibire al lavoro le donne in stato di maternità, l'azienda anticiperà alla lavoratrice l'indennità riconosciuta dall'INPS pari all'80% della retribuzione per il periodo obbligatorio ed al 30 % per quello facoltativo. Il divieto dei primi due mesi si estende ai giorni intercorrenti tra la data presunta e la data effettiva del parto. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, i giorni di assenza non goduti si aggiungono ai tre mesi successivi al parto;

d) in caso di interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, per il periodo di assenza verrà assicurato alla lavoratrice il trattamento di malattia previsto dall'art. 22 del vigente CCNL;

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui alle lettere precedenti, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, sempre che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente nominato ai sensi del D. Lgs. n. 626/1994 attestino che l'esercizio di tale facoltà non sia di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice può richiedere di fruire del periodo di tre mesi di assenza previsto dopo il parto nel caso abbia adottato o ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni ed in tal caso avrà diritto al trattamento previsto al punto c) precedente. Il medesimo trattamento spetta al lavoratore sempre che non sia stato fruito dalla lavoratrice.

Il padre lavoratore, previa presentazione di idonea certificazione, ha diritto di astenersi dal lavoro e al relativo trattamento economico per la durata del periodo di assenza per maternità spettante alla madre, o dell'eventuale residuo, in caso di morte, di grave infermità, o di abbandono del bambino da parte della stessa, nonché in caso di affidamento del bambino esclusivamente al padre.

Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, nei primi otto anni di età del bambino ed i relativi congedi parentali non possono complessivamente superare i dieci mesi, elevabili a undici nel caso il padre lavoratore eserciti il diritto di

astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. Qualora vi sia un solo genitore il periodo continuativo o frazionato non può superare i dieci mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di astenersi dal lavoro il genitore è tenuto a dare un preavviso all'azienda non inferiore a quindici giorni.

Durante il primo anno di età del bambino, la lavoratrice ha diritto a due ore di riposo giornaliero cumulabili nella stessa giornata, ridotto a un'ora nel caso di orario di lavoro inferiore a sei ore, usufruibili anche fuori dell'azienda. Nel caso di asilo nido istituito in azienda, i predetti riposi sono ridotti a mezz'ora. Il padre lavoratore ha diritto ai medesimi riposi qualora i figli siano ad esso esclusivamente affidati, o la madre lavoratrice non se ne avvalga ovvero quando la madre sia lavoratrice autonoma, sia deceduta o affetta da grave infermità. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate o, in alternativa, possono essere congiuntamente fruite dalla madre e dal padre, restando in tal caso nei limiti già precisati.

Per la durata della malattia di un figlio di età inferiore a tre anni entrambi i genitori hanno diritto di assentarsi, alternativamente, dal lavoro. Nel caso di figli di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni all'anno. Il permesso sarà concesso su presentazione di un certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Il ricovero ospedaliero del bambino che intervenga in corso di godimento delle ferie interrompe, a richiesta del genitore, il godimento delle stesse per la durata della malattia nel caso di figlio di età inferiore a tre anni, ovvero nel limite massimo di cinque giorni per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni. Le predette assenze non sono retribuite, comportano proporzionale riduzione delle ferie e delle retribuzioni corrisposte con cadenza annuale, ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Anche in caso di adozione o affidamento, spetta a entrambi i genitori il diritto di assentarsi, alternativamente, per la durata della malattia del bambino inferiore a sei anni e fino al compimento dell'ottavo anno, il diritto ai cinque giorni di permesso. Qualora il minore all'atto dell'adozione abbia un età compresa tra i sei e i dodici anni i genitori hanno diritto in caso di malattia di assentarsi, alternativamente, nel limite di cinque giorni all'anno. Ai fini della fruizione del permesso, il lavoratore o la lavoratrice deve presentare una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che l'altro genitore non sia in congedo per gli stessi motivi. Le predette assenze non sono retribuite, comportano proporzionale riduzione delle ferie e delle retribuzioni corrisposte con cadenza annuale, ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino, è vietato adibire la lavoratrice ad attività lavorative che si svolgano dalle ore 22 alle ore 6. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente di bambino di età inferire a un anno, ovvero l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, nonché il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto con handicap in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento o nel corso del primo anno di accoglienza del minore adottato o affidato, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento da parte dell'azienda. La comunicazione delle dimissioni deve essere

convalidata dalla direzione provinciale del lavoro (Servizio Ispettivo) competente per territorio.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera percepita.

Per quanto non espressamente sopra previsto si fa riferimento alle normative di legge disciplinanti la materia.

Dichiarazione a verbale

Nei confronti delle lavoratrici assunte con contratto a tempo determinato le norme relative al trattamento di maternità e paternità sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 26

CLASSIFICAZIONE

Il personale di cui al precedente art. 1 viene classificato come segue:

Quadri (art. 28)

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono all'unità produttiva o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:

1) capo di servizio o di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendite o acquisti), legale, capo centro elaborazione dati;

2) gestore o gerente di filiale;

3) sistemista di centro elaborazione dati.

Secondo livello

A questo livello appartengono livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè:

1) ispettore;

2) cassiere principale;

3) corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;

4) capo di reparto;

5) contabile con mansioni di concetto o primanotista;

6) segretario di direzione con mansioni di concetto;

7) consegnatario responsabile di magazzino;

8) agente esterno consegnatario delle merci;

9) determinatore di costi;

10) spedizioniere patentato;

11) chimico di laboratorio;

12) interprete o traduttore simultaneo;

13) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:

1) stenodattilografo in lingue estere;

2) addetto a pratiche doganali e valutarie;

3) operaio specializzato provetto intendendosi per tale il preposto alla efficienza e al funzionamento degli impianti con piena autonomia operativa;

4) capo-operaio intendendosi per tale il responsabile di tutte le maestranze;

5) conducente di autotreno, autoarticolato e autocarro di peso lordo superiore a 150 q.li, anche con mansioni di controllo del sistema frigorifero/conservazione e/o disbrigo di operazioni doganali o simili;

6) coordinatrice di linee produttive;

7) magazziniere responsabile della merce in entrata ed in uscita;

8) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati;

9) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché, i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

1) contabile d'ordine;

2) cassiere comune;

3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);

4) operatore meccanografico;

5) magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;

6) stenodattilografo, addetto a mansioni d'ordine di segreteria;

7) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;

8) esattore, esclusi i fattorini o portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;

9) conducente di automezzi di peso lordo superiore a 50 q.li;

10) capo settore preposto alla guida tecnica della lavorazione di più banchi o cicli produttivi;

11) operaio specializzato intendendosi per tale l'addetto agli impianti di refrigerazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione, torrefazione e ingiallimento, senza autonomia operativa;

12) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione (es. elettricista, fuochista, aggiustatore meccanico).

13) campionarista;

14) carrellista (dal 1° luglio 1989).

15) capo banco (nelle realtà aziendali dove non sia già presente la figura di cui al numero 10).

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite, e cioè:

1) fatturista;

2) addetto al controllo delle vendite;

3) pratico di laboratorio chimico;

4) archivista, protocollista;

5) addetto al controllo ed alla verifica delle merci;

6) addetto al centralino telefonico;

7) autista: conducente di automezzi di peso lordo inferiore 50 quintali e di autovettura;

8) capo banco;

9) capo linea;

10) stivatore di carichi per la conservazione e la spedizione, addetto abitualmente alla disposizione dei carichi nelle celle e su vagoni (autocarri, ecc.);

11) operaio qualificato intendendosi per tale: falegname, carpentiere, meccanico;

12) addetto qualificato al controllo di settore e di ciclo produttivo con capacità di impartire le conoscenze acquisite nell'ambito delle mansioni espletate nel 6° livello.

13) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;

Sesto livello Super

A questo livello appartengono i lavoratori stagionali che:

1. abbiano prestato per cinque anni civili (1 Gennaio – 31 Dicembre) consecutivi, presso la stessa azienda, attività lavorativa annuale, in uno o più periodi, per almeno 9 mesi di assunzione o comunque per non meno di 45 mesi nell'arco del quinquennio;
2. abbiano svolto nell'indicato periodo una polivalenza di funzioni (per polivalenza si intende almeno due funzioni), che si concreta con lo svolgimento ne' occasionale, ne' saltuario, di più mansioni previste nella declaratoria del VI livello;
3. una volta maturate le condizioni di accesso di cui ai punti 1 e 2, al fine del mantenimento della qualifica, il prestatore di lavoro, nell'anno civile (1 Gennaio – 31 Dicembre) precedente la nuova assunzione, dovrà comunque poter vantare un rapporto di lavoro con la stessa azienda di almeno 6 mesi di assunzione prestati anche in uno o più periodi;
4. tutti i lavoratori che alla data del 31 Dicembre 2001 hanno maturato i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° Gennaio 2002, e così tutti i lavoratori che alla data del 31 Dicembre di ogni anno raggiungono i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° Gennaio successivo.

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

1) addetto al lavoro di cernita, pulitura, selezione, calibratura sia a mano sia a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate e agrumi;

2) addetto a lavori di confezionamento, impacco, imballaggio, ingabbiettatura, inchiodatura e legatura, sia a mano sia a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate ed agrumi;

3) addetto alla cernita, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura e confezionamento sia a mano sia a macchina della frutta fresca;

4) addetto alla cernita, selezione, pulitura, calibratura, sgambatura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura, snocciolatura, pelatura, sezionatura, surgelamento, condizionamento della frutta fresca, frutta secca, ortaggi, patate e agrumi;

5) raccoglitore in campagna di frutta fresca e secca, ortaggi, patate, patate da semina ed agrumi;

6) usciere;

7) conducente di motofurgone; .

8) conducente di motobarca;

9) guardiano di deposito; guardiano notturno;

10) fattorino;

11) custode;

12) addetto al carico e scarico;

13) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia e comunque non addetti alla produzione:

1) addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.
2) Addetti ai punti 2 o 4 o 5 del VI° livello per i primi due mesi di lavoro nel settore in una logica formativa per l'acquisizione delle professionalità.

°°°°°°°°°°°°°°°°°

PARAMETRI

QUALIFICHE	PARAMETRI
QUADRI	235
1°	219
2°	180

3°	167
4°	140
5°	129
6° Super	124
6°	118
7°	109

Art. 27
PASSAGGI DI QUALIFICA

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni di segreteria (IV livello punto 7), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che sia abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 28
QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa.

Ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, ad assumere responsabilità ad elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economica, tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

L'attribuzione della categoria di Quadro, secondo la disciplina del presente contratto, sarà comunicata per iscritto dalle aziende ai lavoratori interessati.

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civili verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Ai Quadri si applicano le disposizioni sull'orario di lavoro di cui all'art. 49.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 87, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In altre ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

A decorrere dal 1.5.1999 ai quadri spetta un'indennità di funzione pari a € 154,93 lorde per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Al fine di assicurare ai lavoratori con la qualifica di Quadro, una forma di integrazione dei servizi sanitari, le parti convengono a decorrere dalla data del 1° Gennaio 2004, di aderire al QuAS (Cassa Assistenza Sanitaria Quadri).

Dichiarazione a verbale

Le Parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina, per tale personale è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29

TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO.

I lavoratori ortofrutticoli, a seconda della natura del rapporto, sono classificati come segue:

- **lavoratori a tempo indeterminato:** i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine;

- **lavoratori a tempo determinato:** i lavoratori assunti secondo le modalità del R.D. 10/09/23 n. 1957, della Legge 18 Aprile 1962 n. 230, della Legge 196/97 e delle successive modificazioni con rapporto individuale di lavoro per la esecuzione di lavori stagionali o per fasi lavorative o per la sostituzione di lavoratori per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto;

- **lavoratori a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale**: i lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa aziende nell'arco di dodici mesi (dal 1° Gennaio al 31 Dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera; avranno diritto all'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto ad una garanzia di occupazione minima annua, pari a complessivi sei mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua e in ogni caso avranno diritto a prestare un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

Art. 30

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;

b) la qualifica del lavoratore;

c) il trattamento economico;

d) la durata del periodo di prova.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti :

a) certificato di nascita,

b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;

c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;

d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;

e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;

f) documenti di lavoro relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;

g) libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14 della legge 30 aprile 1962, n. 283;

h) documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;

i) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati e a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Si precisa che le assunzioni del personale menzionato nell'art. 1 dell'accordo del 19 Novembre 1993, che qui è integralmente ripetuto e recepito, unitamente alla nota del Ministero del Lavoro del 19 Marzo 1993 n. 495/MC-223/25/AC e della successiva del 20 Dicembre 1993 n. 2065/MC-223/25/AC, non concorrono a determinare la quota di riserva prevista dalla Legge n. 223/1991.

Art. 31

DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO

Di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentito oltre ai casi espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, l'assunzione del personale con apposizione del termine nelle seguenti ipotesi:

1) esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;

2) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;

3) sostituzione di lavoratori in ferie; l'attuazione di tale ipotesi costituirà oggetto di esame congiunto tra direzione aziendale e RSU o Organizzazioni Sindacali Territoriali;

4) attività lavorative (di confezionamento, packaging, ecc.) connesse a progetti promopubblicitari;

5) esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;

6) esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;

7) attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;

8) esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza.

Si conviene sulla possibilità di individuare congiuntamente in sede aziendale, in presenza di RSU o RSA, o di bacino, l'opportunità di ulteriori tipologie e causali da far rientrare nel rapporto di lavoro a tempo determinato.

L'assunzione del personale a tempo determinato dovrà essere fatta, in via ordinaria, tenendo conto della durata presumibile di uno o più cicli di lavorazione ed in relazione ad esigenze operative delle aziende e comunque, per un periodo continuativo non superiore a dieci mesi, fermo restando il diritto di cui all'art. 33 della Riassunzione.

La durata dei cicli di lavorazione di cui all'allegato 13, sarà individuata in sede di contrattazione integrativa tenendo presenti i limiti temporali di cui al presente articolo.

Per le ipotesi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 le imprese non potranno assumere un numero di lavoratori superiore al 20% dell'organico in forza in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per sei lavoratori.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

Art. 32

DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO A PRESTAZIONE RIDOTTA E PART-TIME VERTICALE

I lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa azienda nell'arco di dodici mesi (dal 1° Gennaio al 31 Dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera; avranno diritto all'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Il lavoratore può rinunciare a tale passaggio automatico in forma scritta.

Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto, salvo casi eccezionali, ad una garanzia di occupazione minima annua, pari a complessivi sei mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua e comunque a un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

In occasione di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time verticale, le aziende faranno ricorso prioritariamente, ancorché non esclusivo e totale e compatibilmente con le diverse professionalità che si renderanno necessarie, al personale che abbia già operato o che operi con contratto a termine presso le singole unità e che in caso di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato full-time, sarà fatto prioritario ricorso al personale in forza con contratto part-time verticale.

Art. 33
RIASSUNZIONE

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione, saranno riassunti nelle medesime aziende per l'esecuzione delle stesse lavorazioni o di quelle che le abbiano sostituite.

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro 45 giorni dall'ultimo licenziamento all'azienda e per conoscenza all'ufficio del lavoro competente per territorio. L'azienda esporrà in bacheca, nelle più comuni lingue, l'avviso della fornitura del modello con cui il lavoratore potrà esercitare la riassunzione e ne consegnerà copia l'ultimo giorno lavorativo. Il datore di lavoro deve inviare comunicazione scritta per avere la manifesta volontà del lavoratore di esercitare il diritto di riassunzione entro e non oltre i successivi tre giorni dalla ricevuta della lettera. La mancata presenza al lavoro, salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute, comporterà la perdita del diritto di precedenza nella riassunzione.

Qualora le aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori inferiore rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:

- disponibilità entro le 24 ore successive al preavviso di tre giorni dall'inizio dei lavori salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute;
- professionalità;
- anzianità di servizio;
- carichi familiari.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della Legge 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 34
LAVORO INTERINALE

Premesso che:

- il lavoro interinale è entrato in vigore in Italia con l'approvazione della legge 196/97 e successive modificazioni;
- il lavoro interinale (o lavoro temporaneo) rappresenta un caso di deroga legale al divieto generale di appalto o affitto di manodopera, stabilito dalla legge 1369/1960, che rappresenta la cornice normativa e rimane in vigore per i casi non rientranti nella tipologia del lavoro interinale;
- mediante il lavoro interinale un'impresa autorizzata alla fornitura di lavoro temporaneo pone a disposizione di un'altra impresa, detta utilizzatrice, un lavoratore assunto dalla prima impresa, mediante un contratto detto di "fornitura di lavoro temporaneo";
- il rapporto di lavoro temporaneo riguarda indistintamente tutti i settori produttivi compreso quello agricolo;
- questo particolare tipo di rapporto di lavoro può essere instaurato con qualsiasi categoria di lavoro subordinato comprese, a far data dal 1 Gennaio 2000, le qualifiche di esiguo contenuto professionale, art. 64 Legge 488/99;

Casi di ammissibilità del lavoro interinale.

Ai sensi dell'art. 1 comma 2, lett. a) della legge 24 Giugno 1997, n. 196, le imprese possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, per le qualifiche di interesse, in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, fatto salvo l'esaurimento delle liste di precedenza nell'avviamento al lavoro e la disponibilità dei lavoratori occupati ad aumentare il numero delle ore lavorate nel rispetto delle norme contrattuali e di legge, nelle seguenti ipotesi:
adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico contabile amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico; esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse; punte di più intensa attività non prevedibili, a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali e con gli istituti già definiti con il CCNL vigente; casi in cui non sia possibile reperire sul mercato del lavoro la manodopera necessaria allo svolgimento delle normali attività aziendali.
Le imprese informeranno del ricorso al lavoro interinale le RSU/RSA e le OO.SS. territoriali, secondo le vigenti disposizioni di legge.

Percentuale dei lavoratori assumibili

I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti nel punto precedente (casi di ammissibilità del lavoro interinale) non potranno superare il 20% mensile dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva, con arrotondamento all'unità superiore o uguale allo 0,5% per cento.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che la percentuale stabilita sopra (20%) potrà essere oggetto di variazione in aumento tramite apposito accordo da stipularsi in sede territoriale a seguito di esplicita e motivata richiesta delle organizzazioni datoriali territoriali.

Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente protocollo in tema di lavoro temporaneo valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Art. 35
CONVENZIONI

Preso atto che:

- l'azienda o il gruppo di aziende, sulla base dell'articolo 17 della legge 28 Febbraio 1987 n. 56 «Norme sulla organizzazione del mercato del lavoro» possono proporre, anche tramite le proprie associazioni sindacali, programmi di assunzione di lavoratori alle Commissioni di collocamento;

- sulla base di tali programmi e dell'esame preventivo con le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatari del contratto, le Commissioni di collocamento possono stipulare convenzioni con le singole aziende o con gruppi di aziende nelle quali siano stabiliti, tra l'altro, i tempi delle assunzioni, le qualifiche ed i requisiti professionali ed attitudinali dei lavoratori da assumere, nonché, eventuali deroghe alle norme legislative esistenti in materia di richiesta numerica; le parti allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni corrispondente alle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo del settore convengono quanto segue:

1) i programmi di assunzione di cui sopra, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente.

2) i programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il parere favorevole di entrambi, alle competenti Commissioni di collocamento. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nelle Commissioni di collocamento a far stipulare alle stesse le relative Convenzioni.

Le parti convengono inoltre che quanto sopra stabilito, dovrà essere armonizzato con eventuali nuovi provvedimenti legislativi.

Art. 36
CONTRATTI DI FORMAZIONE – LAVORO

Le parti convengono di dare applicazione all'art. 3 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 sui contratti di formazione - lavoro secondo le disposizioni contenute nell'Accordo - quadro (allegato 3), che è a tutti gli effetti parte integrante del presente CCNL.

Art.37

PERIODO DI PROVA

- **Per il personale assunto a tempo indeterminato**: la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

QUADRI e I livello	6 mesi
II e III livello	60 giorni
IV e V livello	45 giorni
VI e VII livello	30 giorni

Ai sensi dell'articolo 4 del Regio Decreto Legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562 il periodo indicato per i Quadri ed il 1° livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Per i lavoratori in CFL i periodi di cui sopra saranno ridotti del 50%.

- **Per il personale assunto a tempo determinato**: la durata del periodo di prova, che dovrà in ogni caso risultare da atto scritto, non dovrà superare il limite di 3 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori assunti per periodi fino ad 1 mese e di 6 giorni di lavoro effettivo per periodi superiori ad un mese.

Non sono assoggettati al periodo di prova i lavoratori che abbiano già prestato la loro opera alle dipendenze della medesima azienda in precedenti cicli stagionali.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

APPRENDISTATO

Art.38

QUALIFICHE, MANSIONI E LIMITI

L'apprendistato, disciplinato da legge 25/55, D.P.R. 1668/56, legge 56/87, legge 196/97 e successive e dalle norme del presente contratto, ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di conseguire le professionalità per le quali occorre un periodo di apprendimento.

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e mansioni dei livelli 5°, 4°, 3°, 2° e 1° con l'esclusione delle mansioni di coordinamento.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare, all'atto dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato, 5° livello e superiori.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obb. n. 1 e 2 reg. CEE 2081/93.

Art. 39
ASSUNZIONE DEGLI APPRENDISTI

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni delle prestazioni richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto, il datore di lavoro dovrà altresì osservare il rispetto delle norme in materia di assunzione e formazione.

Art.40
PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo durante i quali è reciproca la facoltà di risolvere il rapporto senza preavviso. Terminato il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 41
TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DEGLI APPRENDISTI

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
Le ore di insegnamento di cui alla lett. d), art. 43 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Le retribuzioni degli apprendisti saranno pari ad una percentuale della retribuzione contrattuale di qualifica rispettivamente del:
- 75% per il primo terzo del periodo di apprendistato
- 83% per il secondo terzo del periodo di apprendistato
- 90% per l'ultimo terzo del periodo di apprendistato

Alla fine del periodo di apprendistato al dipendente sarà corrisposta la normale retribuzione contrattuale di qualifica.

Art.42
MALATTIA ED INFORTUNIO

Malattia

In caso di malattia è mantenuto il rapporto di lavoro e corrisposto il 50% della normale retribuzione per un massimo di 6 mesi per ogni anno nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

Il lavoratore ha diritto per il 2°, 3°, 4° giorno di infortunio al 100% della retribuzione spettante come apprendista.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà, dal quinto giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato, il trattamento INAIL fino al 75% della retribuzione che l'apprendista, non in prova, avrebbe percepito lavorando.

Su malattia ed infortunio eventuali trattamenti migliorativi possono essere contrattati a livello di bacino.

Art. 43
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire all'apprendista, nella sua azienda e presso struttura convenzionata autorizzata, sempre sotto l'egida di un tutor aziendale il cui specifico trattamento aggiuntivo sarà definito a livello di bacino, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la professionalità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in generale a quelle ad incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo in ogni caso a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 360 ore complessive per gli apprendisti di 5° e 4° livello e di 480 ore complessive per quelli di 3°, 2° e 1° livello; per i possessori di titolo di studio post-obbligo attinente la professionalità da conseguire, tali periodi saranno ridotti del 25%;
e) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

f) di informare periodicamente, e in ogni caso a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al fattorino, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 44
OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli sono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) osservare le norme disciplinari previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art.45
DURATA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

Il rapporto di apprendistato si estingue con la scadenza del termine di:

a) 36 mesi per gli apprendisti al quinto e quarto livello;
b) 48 mesi per gli apprendisti al terzo, secondo e primo livello.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le aziende dovranno trasformare in rapporti di lavoro a tempo indeterminato almeno il 25% dei rapporti di apprendistato attivati; al realizzarsi di tale evenienza a livello di bacino si potranno definire percentuali di rapporti di apprendistato superiori a quelle definite in sede nazionale.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente Ufficio di collocamento i nomi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di collocamento i nomi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 46
NORME FINALI

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e ai regolamenti vigenti in materia.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori del settore in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

Aneioa, Flai Cgil, Fiscascat Cisl e Uiltucs Uil approvano il progetto di cui all'allegato 8 per la sperimentazione della formazione in apprendistato esterna all'azienda.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 47
ORARIO DI LAVORO E LAVORO A TURNI

L'orario normale di lavoro effettivo è fissato in 40 ore settimanali e può essere distribuito in cinque o sei giornate lavorative.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata del lavoro giornaliero non può essere suddivisa in più di due periodi ed il personale ha diritto, nella giornata, ad un riposo intermedio di durata non inferiore ad un'ora e non superiore a 2 ore.

Oltre al normale intervallo per il pranzo i lavoratori hanno diritto, in caso di superamento delle otto ore di lavoro giornaliere, ad un'ulteriore pausa le cui modalità saranno definite dalla contrattazione di bacino.

l lavoratori turnisti hanno diritto a mezz'ora di pausa retribuita.

Per turnista si intende chi presta la propria attività in un sistema di orario che prevede tre turni avvicendati nell'arco di 24 ore. Le ore di lavoro notturne prestate in normali turni di lavoro saranno compensate con una maggiorazione del 15% (quindici per cento). Per ore notturne si intendono quelle prestate dalle 22 alle 6 del mattino.

Art. 48

LAVORO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni di:

- custode;
- guardiano diurno e notturno;
- portiere;
- personale addetto alla estinzione degli incendi;
- usciere ed inserviente;
- pesatore ed aiuto;
- sorvegliante che non partecipano direttamente al lavoro.

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché, nell'esercizio della attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino in ogni caso continuità di lavoro.

Art. 49

LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, le prestazioni d'opera straordinarie possono essere richieste nel limite di duecento ore annue pro-capite.

In caso di necessità, in sede aziendale, potrà essere concordato il superamento di tale limite.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 47 del presente contratto, saranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40ª ora settimanale, con esclusione dei casi regolamentati dalla flessibilità concordata.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 30% (trenta per cento). Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50% (cinquanta per cento).

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario sarà computata sulla paga oraria percepita tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai sei mesi.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa della azienda o di un suo reparto, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi – vale a dire i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:

- 30% per le ore di lavoro prestate la domenica;

-130% per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;

-150% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale di lavoro senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro e con quelle previste dall'art. 47 per i turnisti.

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro la cui tenuta è obbligatoria e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali provinciali, presso la sede della locale organizzazione degli imprenditori.

Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuate non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per i lavoratori a tempo determinato la retribuzione dovuto per il lavoro straordinario sarà corrisposta in coincidenza con i normali periodi di paga.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di legge e regolamenti.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Art. 50

FLESSIBILITÀ

Ferme restando le intese già intervenute le parti, avuto riguardo alla constatazione del fatto che, oltre ad una forma di flessibilità che ha caratterizzato alcune aziende in relazione alla specifica tipologia produttiva, si è andata manifestando un'esigenza generalizzata ad utilizzare prestazioni lavorative in regime di flessibilità a fronte di eventi occasionali particolarmente difficili da fronteggiare altrimenti; hanno convenuto quanto segue in ordine alla necessità di chiarire e focalizzare tutta la problematica della flessibilità, per rendere la stessa più trasparente e meglio gestibile nell'interesse reciproco.

Flessibilità non strutturale

Le situazioni seguenti, che caratterizzano il regime di funzionamento degli impianti non sempre corrispondono alle esigenze che il mercato impone:

- la rigidità tecnologica che determina lunghi tempi di messa in marcia e di fermata degli impianti con conseguenti, significative quantità di scarti;

- il mix di lavorazioni e/o di formati;

- il regime strutturale di orario adottato;

- i casi previsti dall’art. 51 del CCNL.

Dette situazioni, alla presenza di particolari circostanze, rendono necessario far ricorso ad una forma di flessibilità che, per le modalità di attuazione che la caratterizzano, è definita flessibilità non strutturale.

Riguardo quanto sopra le parti concordano di prevedere in questa sede una serie di momenti e di occasioni per attuare la flessibilità positiva e quella negativa da adottarsi nei casi in cui gli eventi previsti non possono essere fronteggiati adeguatamente nell'ambito della definizione dei calendari annui. Dopo l'esame congiunto, la Direzione aziendale e le RSU, assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali interessate, ne verificheranno le modalità attuative (durata del periodo di flessibilità), numero dei lavoratori coinvolti, periodo temporale entro il quale collocare i riposi compensativi, il tutto nel rispetto dell'alternanza delle turnazioni e del principio di equa ripartizione dei carichi).

A) Occasioni di flessibilità negativa

1. Fermate di una o più linee produttive a causa di mancata richiesta di mercato.

2. Fermate per revisioni non programmate.

3. Fermate per interventi urgenti a seguito di guasti gravi.

4. Mix di prodotti che richiedono un numero di addetti inferiori alla media.

5. Esaurimento di semilavorati (in particolare per quanto riguarda il reparto confezionamento).

6. Difficoltà di approvvigionamento dai luoghi di produzione.

B) Occasioni di flessibilità positiva

1. Punta di mercato.

2. Operazioni promozionali.

3. Punte anomale di assenze del personale.

4. Mix di prodotti che richiedono un numero superiore di addetti alla media.

Al determinarsi di una o più occasioni di flessibilità non strutturale, come sopra stabilite su iniziativa dell'azienda, si procederà tra Direzione aziendale e RSU alla verifica, in sede sindacale, dei presupposti necessari e conseguentemente, si opererà nel modo seguente:

- nella settimana di flessibilità negativa con il limite di 8 ore ai lavoratori interessati saranno corrisposte le ore effettivamente lavorate con l'integrazione massima di 8 ore di flessibilità;

- nella settimana di flessibilità positiva, ai lavoratori interessati saranno corrisposte le 40 ore di retribuzione ordinaria ed in aggiunta, per le ore settimanali prestate oltre le normali 40 ore, sarà loro "accreditato" un numero di ore corrispondente alla flessibilità positiva effettuata con un massimo di 8 ore.

La Direzione aziendale e le RSU o le Organizzazioni Sindacali territoriali, verificheranno periodicamente la quantità di flessibilità positiva e negativa effettuata dai lavoratori. Qualora a fine anno, in via eccezionale, residui un numero di ore di flessibilità positiva, queste andranno remunerate con la normale retribuzione. Se, al contrario, vi sono dei residui di ore di flessibilità negativa, queste saranno coperte con un eguale numero di ore di permessi per riduzione di orario, o trattenute dall'ultima retribuzione.

Il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità contrattuale, è di 8 ore settimanali per 26 settimane.

La flessibilità non potrà applicarsi a rapporti di lavoro di durata inferiore alle 16 settimane.

Flessibilità strutturale

Le parti convengono, per le Aziende che producono prodotti facilmente deteriorabili e che comportano l’assoluta necessità di consegnare tempestivamente al mercato i prodotti nelle migliori condizioni di freschezza, di realizzare sistemi di orario capaci di tenere conto dell'estrema variabilità dei volumi annuali di produzione e della assenza totale di conservanti e/o additivi.

Tali modelli di flessibilità si possono caratterizzare, per ragioni storiche e di mix di prodotto esistente nelle singole realtà, con proprie specificità aziendali, con accordi sindacali sottoscritti dalle parti in sede locale.

In quest'ottica, le parti riaffermano la natura strutturale dei diversi modelli di flessibilità esistenti intesi quale condizione complessiva irrinunciabile per la corretta gestione delle prestazioni individuali degli addetti.

Pertanto si conviene, una disciplina applicativa dei sistemi di flessibilità definiti negli specifici accordi, secondo le seguenti procedure operative:

1. confronto tra Direzione ed RSU assistite dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, a livello aziendale per comprovare le esigenze tecnico-produttive e organizzative che richiedono l'incremento della flessibilità contrattualmente disciplinata e, conseguentemente, per verificarne le modalità attuative;

2. conferma dei trattamenti in essere per il monte delle ore di flessibilità stabilite dal presente CCNL.

I turni di lavoro saranno predeterminati fra le parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 51

SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro, dipendente dalla volontà del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto alla ordinaria retribuzione per l'intera giornata anche se la prestazione abbia durata minore salvo che la sospensione del lavoro non sia stata comunicata preventivamente al lavoratore dalla impresa entro la precedente giornata lavorativa, anche verbalmente; in tale seconda ipotesi, nel caso in cui l'azienda richieda che il personale rimanga a disposizione in azienda nell'attesa della ripresa del lavoro, la prima ora sarà remunerata al 50% e le ore successive per intero.

La suddetta comunicazione potrà essere data anche attraverso il capo settore, capo banco e/o capolinea; in quest'ultimo caso, il datore di lavoro dovrà effettuare la comunicazione al responsabile, nella forma scritta.

Quando la sospensione del lavoro è del tutto indipendente dalla volontà del datore di lavoro, il prestatore d'opera ha diritto alla corresponsione delle sole ore di lavoro effettivamente prestate.

Dichiarazione a verbale

Fra le cause indipendenti dalla volontà del datore di lavoro vanno anche comprese:

a) le eccezionali ed avverse condizioni atmosferiche che non hanno permesso la raccolta del prodotto in campagna;

c) la sospensione, il ritardo la protrazione o mancato inizio dell'attività giornaliera conseguente a causa imprevista ed incidentale non riconducibile alla volontà del datore di lavoro.

Art. 52

RIPOSO SETTIMANALE

Tutto il personale ha diritto ogni settimana ad un riposo di 24 ore consecutive in coincidenza con la domenica; qualora per esigenze aziendali fosse chiamato a prestare la sua opera in tale giornata, il lavoratore avrà diritto al riposo compensativo oltre alla sola maggiorazione del 30% (trenta per cento).

Art. 53

FESTIVITÀ

Sono considerate festività nazionali quelle considerate tali dalle norme di legge (25 aprile e 1° maggio).

Sono inoltre considerate festività infrasettimanali:

1) il primo giorno dell'anno;

2) l'Epifania.

3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;

4) il 2 Giugno (festa della proclamazione della Repubblica);

5) il 15 agosto (Assunzione);

6) il 1^ novembre (Ognissanti);

7) l'8 dicembre (Immacolata Concezione);

8) il 25 dicembre (Natale);

9) il 26 dicembre (Santo Stefano);

10) la solennità del Patrono unicamente del luogo ove si svolge la lavorazione.

Riguardo alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità e sussista un rapporto di lavoro subordinato.

Per i lavoratori a tempo indeterminato nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e del servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, vale a dire non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per le festività nazionali e infrasettimanali, nonché, per le giornate dichiarate non più festive agli effetti civili, è assolto con la percentuale di cui al successivo articolo 70.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, spetta ai lavoratori oltre al trattamento economico previsto all'art. 70, la retribuzione per le ore di effettivo lavoro con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) calcolata sulla paga conglobata.

Art. 54

PERMESSI RETRIBUITI

Tutti i lavoratori hanno diritto a 66 ore annuali (1) di permesso individuale retribuito.

l permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti, non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi e di ferie.

l permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e in ogni caso non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore sarà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine, i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Per il personale a tempo determinato i permessi retribuiti di cui sopra saranno remunerati nella percentuale di cui al successivo articolo 70.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui al penultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, l'assenza facoltativa post-partum, la gravidanza e puerperio, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, la sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni, nonché, la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione.

°°°°

(1) Le 66 ore di riduzione oraria sono state così determinate nel tempo: 16 ore dal 1° Gennaio 1984; 16 ore dal 1° Gennaio 1985; 8 ore dal 1° Gennaio 1986; 10 ore dal 1° Luglio 1988; 6 ore dal 1° Maggio 1989; 5 ore dal 1° Luglio 1992; 5 ore dal 1° Luglio 1993.

ART. 55
PERMESSI IN CASO DI DECESSO O DI DOCUMENTATA GRAVE INFERMITA'

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito e due di permesso non retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per ottenere il permesso, che deve essere utilizzato entro i sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità e nella cui durata non sono computati i giorni festivi e non lavorativi, il richiedente deve comunicare al datore l'evento che giustifica la concessione del permesso e i giorni in cui sarà utilizzato.

Nel caso di grave infermità o di decesso dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni, Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, dal decesso o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104,e successive modificazioni.

ART. 56
CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53 del 2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.
L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.
Nel caso di rapporti a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo 55, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.
Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.
Durante il periodo di congedo di cui al presente Articolo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale

Art. 57

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di undici mesi, continuativo o frazionato, non retribuito, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 5% per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la Rsu/Rsa.
Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Art. 58

CONGEDI, DIRITTO ALLO STUDIO, 150 ORE

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° ottobre 1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è in ogni caso riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordati con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quinto comma del presente articolo la direzione aziendale, d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, ridurrà proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e in seguito certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività del settore.

Eventuali condizioni di miglior favore istituite dai primi tre comma del presente articolo, si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con i comma successivi.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione integrativa regionale.

Art. 59
FESTIVITÀ SOPPRESSE

Dal 1° gennaio 1980 il trattamento per le giornate dichiarate non più festive agli effetti civili dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) è il seguente: al lavoratore assunto a tempo indeterminato chiamato a prestare servizio in una delle predette giornate spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato, senza alcuna maggiorazione ovvero in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze di lavoro aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non sia chiamato a prestare servizio in una delle suddette giornate.

Al lavoratore assente nelle stesse giornate per un riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Per il 4 novembre valgono le disposizioni per le festività cadenti di domenica.

Art. 60
FERIE

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto ad un periodo di ferie di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è in ogni caso considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali in esso comprese.

Per il personale assunto a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 70.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende produttrici di ghiaccio che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno.

Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

l turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo, ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione l datore di lavoro corrisponderà durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi di reparto.

Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sarà in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media annuale mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nei minori periodi di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie ed è sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 49 per il lavoro straordinario.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Chiarimento a verbale

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile.

Art. 61

ASSENZE

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro le 24 ore per gli eventuali accertamenti.

Art. 62

CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di portatori handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5.2.92 n. 104 e dell'art. 2 della legge 27.10.93 n. 423.

Art. 63

FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

In conformità alla vigente legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, chi adempie funzioni presso gli uffici elettorali, compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum; ha diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 64

FORMAZIONE CONTINUA

In virtù del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità e della sicurezza del lavoro, dei prodotti e dei processi, nonché della crescita individuale e collettiva dei lavoratori, le Parti si impegnano a rispettare il diritto dei lavoratori a “proseguire i percorsi formativi per tutto l’arco della vita, per accrescere conoscenza e competenza professionali” (art. 6 legge 53/2000) e a promuovere programmi e percorsi formativi in tutte le aziende del settore, sia per i lavoratori a tempo indeterminato sia per quelli a tempo determinato.

In sede di bacino di cui all’art. 7 vanno definite specifiche quote d’orario di lavoro retribuite dedicate alla formazione continua e permanente dei lavoratori, la quale sarà oggetto di studio e programmazione delle parti, anche attraverso l’utilizzo di risorse appositamente previste.

Art. 65

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non in prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Per il personale assunto a tempo determinato sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da preesistenti contratti.

Art. 66

ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENZA

I lavoratori di cui è accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari della unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, in ogni caso, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

l lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 67

SERVIZIO MILITARE E SERVIZIO CIVILE

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non è risolto ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall' invio

in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; contrariamente, il rapporto di lavoro è risolto.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982 e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare, è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 19 maggio 1982, n. 297.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratti a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto dell'articolo 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo nonché, per effetto della legge 9 febbraio 1978 n. 38 sulla Cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.

I lavoratori nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:

a) per il primo mese, all'intera retribuzione;

b) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, gli importi indicati al comma precedente per i lavoratori nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, sono utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata

superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si mette a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;

b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;

c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi ed il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 68

RETRIBUZIONE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La normale retribuzione del lavoratore a tempo indeterminato è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata (allegato 1)

b) scatti di anzianità (art. 79)

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile; l'importo orario si ottiene dividendo per 173 l’importo mensile.

Per il rinnovo della normale retribuzione, le parti concordano che la retribuzione del 6° livello è presa a riferimento per il calcolo degli aumenti.

Art. 69

RETRIBUZIONE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CON PRESTAZIONE RIDOTTA

La normale retribuzione dei lavoratori a tempo indeterminato a prestazione ridotta di cui al primo comma dell'art. 29 del presente contratto è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata (allegato 1) per il periodo di lavoro effettivamente prestato;

b) eventuali scatti di anzianità (art. 79) maturati per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori hanno inoltre diritto allo stesso trattamento economico e normativo del personale a tempo indeterminato, proporzionato all'effettiva entità della prestazione e cioè, esemplificando:

- ratei della 13^ e 14^ mensilità, relativi ai periodi di lavoro effettivamente prestato da corrispondersi alle date previste;
- godimento effettivo delle giornate di ferie maturate in base ai periodi di prestazione lavorativa successivi all'instaurarsi del nuovo rapporto di lavoro;
- corresponsione del trattamento di fine rapporto.

Gli scatti di anzianità matureranno al raggiungimento del triennio calcolato sulla base della sommatoria degli effettivi periodi di lavoro prestato.

Art. 70

RETRIBUZIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto al seguente trattamento economico per le ore di lavoro richieste ed effettivamente prestate:

a) paga contrattuale nazionale conglobata (allegato 1);

b) trattamento economico relativo alle festività nazionali ed infrasettimanali, ai ratei di 13^ e 14^ mensilità, all'indennità sostitutiva delle ferie e del preavviso ed all'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti di cui all'art. 54 da erogarsi all'atto del pagamento della retribuzione.

Tale trattamento economico sarà assolto con il pagamento di una indennità pari al 34,45% (1) della paga contrattuale nazionale conglobata corrisposta dalla ditta per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione di tutte le ore di lavoro straordinario.

La percentuale di cui sopra deriva dalla sommatoria delle seguenti che sono erogate per i titoli segnati a fianco:

- 8,33% ferie;
- 8.33% tredicesima mensilità;
- 8,33% quattordicesima mensilità;
- 5,44% festività nazionali infrasettimanali ivi comprese quelle soppresse;

- 0,85% indennità sostitutiva del preavviso;

- 3,17% indennità sostitutiva dei permessi retribuiti.

c) al trattamento di fine rapporto (Legge 297/1982) nella misura del 7,40% da computarsi su tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto previsto dal successivo art. 94 da erogarsi a fine rapporto di lavoro.

(1) Negli anni, in relazione al crescere dell'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti, tale percentuale è così evoluta: 31,28% fino al 31 Dicembre 1983; 32,05% a decorrere dal 1° Gennaio 1984; 32,82% a decorrere dal 1° Gennaio 1985; 33,20% a decorrere dal 1° Gennaio 1986; 33,68% a decorrere dal 1° Luglio 1988; 33,97% a decorrere dal 1° Maggio 1989; 34,21% a decorrere dal 1° Luglio 1992; 34,45% a decorrere dal 1° Luglio 1993.

Art. 71
PAGA CONTRATTUALE NAZIONALE CONGLOBATA

La paga contrattuale nazionale conglobata è riportata dall'allegato 1.

Essa è quella in vigore per il periodo 1° Gennaio 2003 – 31 Dicembre 2004 da valere per tutto il territorio nazionale con le decorrenze indicate.

Tale paga contrattuale nazionale conglobata, è stata incrementata per il biennio 2003-2004 al VI° livello del 4,15% in ragione dell'inflazione programmata/attesa nello stesso periodo.

Per gli apprendisti la paga contrattuale nazionale conglobata è riportata nelle misure percentuali previste dal presente contratto.

Art. 72
AUMENTI DI MERITO ED ASSORBIMENTI

Eccettuate le prestazioni del personale a tempo determinato, la retribuzione definita dagli artt. 27, 68, 69, 71 è riferita a misura fissa mensile.

In caso di aumenti di tabelle gli aumenti di merito concessi dalle aziende e gli aumenti derivanti da scatti di anzianità non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini ed al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 73
INDENNITÀ DI CASSA

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base tabellare conglobata.

Art. 74
PROSPETTO PAGA

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, la misura e l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale

lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la vidimazione del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Art. 75

13^ MENSILITÀ.

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere fatto sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o in ogni caso nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 25, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.

Per i lavoratori a tempo determinato si fa riferimento all'art. 70 del presente contratto.

Art. 76

14^ MENSILITÀ.

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

l lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della quattordicesima mensilità solo nel caso che abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente titolo riguardanti la tredicesima.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quinto comma del precedente art. 75.

Per i lavoratori a tempo determinato si fa riferimento all'art.70 del presente contratto.

Art. 77
ANZIANITÀ DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale dell'azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quali che siano le mansioni a lui affidate.

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio marzo, ecc.).

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti, per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Per il personale a tempo indeterminato con prestazione ridotta si fa riferimento al secondo comma dell'art. 69.

Art. 78
ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che si trovino nelle condizioni di seguito indicate sarà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale così definita:

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore e insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti a loro equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna, tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagine al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, per i lavoratori in forza al 31 maggio 1982 che abbiano presentato la necessaria documentazione, l'anzianità convenzionale è riconosciuta anche agli effetti dell'indennità di anzianità calcolata secondo la disciplina vigente sino alla predetta data.

Art. 79
SCATTI DI ANZIANITÀ.

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data di assunzione per il personale a tempo indeterminato;

b) dalla data di decorrenza dei 190 giorni di cui agli articoli 29 e 32 per il personale a tempo indeterminato a prestazione ridotta.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

1° aprile 1988

Quadri	22,98 €
I	21,69 €
II	19,88 €
III	19,37 €
IV	18,33 €
V	18,08 €
VI super	17,82 €
VI	17,56 €
VII	17,30 €

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo precedente.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale

Le parti convengono che la presente disciplina degli scatti non esclude, in occasione di rinnovi contrattuali, adeguamenti della misura in funzione della prevedibile dinamica della retribuzione base.

Art. 80

CONTRATTI DI GRADUALITÀ.

Gli accordi di gradualità o riallineamento retributivo possono essere sottoscritti nei territori individuati dall'art. 1 della L. 64/86 e dalla L. 448/98 nei quali il trattamento salariale è di fatto inferiore a quanto previsto dagli artt. 68,69,70 del presente CCNL.

Gli accordi definiscono programmi di graduale riallineamento dei trattamenti in atto per i lavoratori rispetto a quelli previsti dagli artt. 68,69,70 del presente contratto.

Detti programmi, contrattati a livello dei bacini di cui all'art. 7 del presente contratto, possono essere definiti per l'intero territorio, per ambiti sub-territoriali, per comparto produttivo e devono essere depositati presso gli Uffici provinciali del lavoro e presso le sedi territoriali dell'INPS entro 30 giorni dalla stipula.

Nel caso di bacini interprovinciali le associazioni provinciali saranno assistite dalle corrispondenti associazioni regionali ove esistenti mentre, nel caso di bacini interregionali, dalle corrispondenti associazioni nazionali.

Le aziende interessate recepiscono detti programmi sottoscrivendo apposito verbale aziendale con le RSU/RSA e con le stesse parti sociali che hanno sottoscritto l'accordo depositato; detto verbale dovrà essere sottoscritto anche dal responsabile aziendale per la sicurezza e dalle R.L.S. (Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza) a testimonianza dell'avvenuta approvazione ed esecuzione del Piano aziendale per la sicurezza. In assenza di quest'ultimo adempimento l'azienda, con l'approvazione delle parti, può chiedere al competente organo di vigilanza la fissazione di un termine per la regolarizzazione dando lo stesso corso, nelle more, all'accordo di gradualità.

Nei territori nei quali siano già stati sottoscritti accordi di riallineamento retributivo difformi rispetto a quanto previsto dall'art. 5 comma 5 L.608/96 e successive modifiche ed integrazioni, andrà verificata la compatibilità degli stessi con le norme citate.

NORME PARTICOLARI

Art. 81

INVENTARI.

Gli inventari dei magazzini potranno essere eseguiti, di norma, due volte per ogni esercizio annuale durante l'orario normale di lavoro, o ricorrendo al lavoro straordinario.

Art. 82

DIVISE ED ATTREZZI.

Quando è fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa riguardante gli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Art. 83

LAVORI NELLE CELLE FRIGORIFERE.

Al personale adibito ai lavori di facchinaggio e stivaggio, in modo non occasionale giornalmente all'interno delle celle frigorifere, sarà corrisposta una maggiorazione del 10% sull'intera paga giornaliera relativa alla base di calcolo per il lavoro straordinario. A livello di bacino saranno discusse quelle realtà che sono difformi dalla presente norma.

Tale personale dovrà essere sottoposto a visita preventiva di idoneità per tale lavoro e dotato degli opportuni indumenti protettivi.

I lavoratori addetti ai lavori nelle celle frigorifere hanno diritto, in assenza di soluzioni organizzative o tecnologiche di prevenzione dei rischi, ad una sosta di 1 ora giornaliera.

Art. 84

COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO.

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30 giugno 1973 rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.

In caso di mancanza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

a) vitto e alloggio: metà della normale retribuzione complessiva;

b) vitto (due pasti): un terzo della normale retribuzione complessiva;

c) vitto (un pasto): un quarto della normale retribuzione complessiva;

d) alloggio: un quinto della normale retribuzione complessiva.

Art. 85

LAVORO FUORI SEDE

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli sia richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di eventuale pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro.

Art. 86

LAVORATORI FUORI RESIDENZA

Ai lavoratori assunti per lavori fuori della loro normale residenza, ai quali è fatto obbligo di permanere con pernottamento sul posto di lavoro durante tutto il periodo della lavorazione, il datore di lavoro dovrà garantire l'occupazione per tutta la durata del ciclo lavorativo per cui è stato assunto salvo che le lavorazioni non si esauriscano in un tempo minore per cause indipendenti dalla volontà del datore di lavoro.

I prestatori d'opera di cui al presente articolo sono esentati dal periodo di prova.

Ai lavoratori di cui al presente articolo il datore di lavoro dovrà versare, a titolo di anticipo, una somma corrispondente all'importo di quattro giornate di lavoro calcolate in base alla retribuzione minima del livello al quale i singoli prestatori d'opera sono assegnati; l'anticipo sarà detratto dall'importo dell'ultimo periodo di paga spettante al lavoratore.

Le spese di viaggio di andata e ritorno sono a carico del datore di lavoro se questi non vi provveda direttamente con mezzi propri.

Agli stessi lavoratori sarà corrisposta una indennità per il vitto e per l'alloggio, pari al 25% della retribuzione complessiva giornaliera stabilita per il livello al quale il lavoratore appartiene, salvo che l'impresa non provveda direttamente; in tal caso il vitto dovrà essere conforme alle disposizioni igienico - sanitarie e sufficiente nelle quantità e l'alloggio dovrà essere fornito degli indispensabili ed idonei servizi logistici ed igienici.

L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta per tutto il periodo tranne che per le giornate non lavorative per cause dipendenti dalla volontà del lavoratore.

Art. 87

MISSIONI E TRASFERIMENTI DI RESIDENZA

Missioni

L'azienda ha la facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al suddetto personale compete:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;

4) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera complessiva di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria sarà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In sostituzione delle diarie di cui al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine sarà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Agli addetti al trasporto delle merci per mezzo di autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, in sostituzione della diaria di cui ai commi precedenti ed anche a copertura delle eventuali ore non lavorate e non retribuibili in base alla vigente normativa CE (Regolamento comunitario n. 543 del 26 marzo 1969) che regola l'orario di guida e lavoro degli autisti e ne tutela i ritmi di attività, sarà corrisposta per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro una indennità di trasferta, comprensiva dello straordinario e della maggiorazione per lavoro ordinario notturno, nelle seguenti misure:

a) dalla 9^ alla 10^ ora: 50% della retribuzione globale giornaliera;

b) dalla 9^ alla 12^ ora: 70% della retribuzione globale giornaliera;

c) dalla 9^ alla 14^ ora: 90% della retribuzione globale giornaliera;

d) dalla 9^ alla 16^ ora: 110% della retribuzione globale giornaliera;

e) dalla 9^ alla 19^ ora: 130% della retribuzione globale giornaliera;

f) dalla 9^ alla 20^ ora: 150% della retribuzione globale giornaliera;

g) dalla 9^ alla 22^ ora: 170% della retribuzione globale giornaliera;

h) dalla 9^ alla 24^ ora: 190% della retribuzione globale giornaliera.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili fra loro.

Tale prestazione avverrà nel rispetto dei tempi di guida e di riposo da parte del conducente, stabilite dal regolamento CEE n. 3820/85.

Lo stesso trattamento potrà essere esteso al personale campionarista al seguito dell'autista per il ritiro della merce in campagna.

Trasferimenti di residenza

I lavoratori interessati ai trasferimenti di residenza hanno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che non sia capofamiglia:

1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;

2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal comma 3 del presente articolo ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate dal comma 4.

b) al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obbligo di alimenti:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto: tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In sostituzione di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché, il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 88

CAUZIONI

Per le mansioni che la giustificano il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli sono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione del servizio.

Art. 89

APPALTI

Le parti si danno atto che la materia concernente gli appalti è disciplinata dalla legge 23 ottobre 1960 n 1369, che dispone norme in materia di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, in base alle quali sono esclusi dagli appalti i lavori che sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda salvo quanto previsto dalla Legge 196/97.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quelle di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante, questa è tenuta a darne informazione alle organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 90
RECESSO

Ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa), ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato.

La comunicazione del recesso deve essere fatta per iscritto per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, contenente l'indicazione dei motivi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno nei termini stabiliti nel successivo art. 92.

Art. 91
DIMISSIONI

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento dall'art. 94.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 93 del presente contratto per i lavoratori a tempo indeterminato.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 93.

Su richiesta del dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i lavoratori con rapporto a tempo determinato il periodo di preavviso è pari a quello previsto per il periodo di prova di cui all'art. 37

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio (purchè segua la celebrazione) e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 94 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 93 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 25 del presente contratto.

Art. 92

LICENZIAMENTO.

Ai sensi della legge 15 luglio 1966, n. 604, e della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti dei lavoratori dipendenti, il licenziamento non può effettuarsi che per «giusta causa» (art. 2119 del Codice Civile) o per «giustificato motivo con preavviso», intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, il suo regolare funzionamento e l'organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al lavoratore che può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dall'applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, o che abbiano superato il sessantacinquesimo anno di età.

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato, salvo prova contraria, se la nuova assunzione sia fatta entro un mese dal licenziamento.

Ai sensi delle disposizioni vigenti il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio (purchè segua la celebrazione) e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vale a dire: licenziamento per

giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nell' ottavo comma del presente articolo, si rimanda all'art. 91.

Art. 93

PREAVVISO E MANCATO PREAVVISO

I termini di preavviso per il personale a tempo indeterminato sono pari ai seguenti giorni di calendario:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- Quadri e I livello 60 giorni
- II e III livello 30 giorni
- IV e V livello 20 giorni
- VI super VI e VII livello 15 giorni

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- Quadri e I livello 90 giorni
- II e III livello 45 giorni
- IV e V livello 30 giorni
- VI super VI e VII livello 20 giorni

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- Quadri e I livello 120 giorni
- II e III livello 60 giorni
- IV e V livello 45 giorni
- VI super VI e VII livello 20 giorni

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione complessiva di fatto corrispondente al periodo di cui al comma 1 del presente articolo**,** comprensiva dei ratei di 13^ e 14^ mensilità.

Per il personale a tempo determinato si fa riferimento all'art. 70 del presente contratto.

Art. 94

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 86 del C.C.N.L. 14 dicembre 1979 (allegato 5).

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 del Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- rimborsi spese;
- somme concesse occasionalmente a titolo di «una tantum», gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- compensi per lavoro straordinario e festivo;
- indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'articolo 93;
- indennità sostitutiva di ferie di cui all'articolo 70;
- indennità di trasferta e le diarie non aventi carattere continuativo nonché il 50% delle stesse quando hanno carattere continuativo;
- indennità economiche corrisposte da Istituti assistenziali (INPS-INAIL) (1);
- prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- ogni elemento espressamente escluso dalla contrattazione integrativa collettiva.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto il trattamento di fine rapporto, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro in precedenza prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso ed al trattamento di fine rapporto stabilite nel presente contratto, come per il licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma dell'art. 2751 del Codice Civile.

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e in ogni caso non oltre il secondo mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto l'interesse legale a decorrere dalla data della cessazione dal servizio.

Il trattamento di fine rapporto (Legge 297/82) può essere erogato a fine rapporto di lavoro o “all’atto del pagamento della retribuzione oraria” fermo restando quanto previsto dall’art. 17 del C.C.N.L. 16 Aprile 1999.

Chiarimento a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione dell'indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto.

(1) Terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297: ln caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110 c.c., nonché, in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale,

deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 95

ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.

A termine delle disposizioni di cui alla legge n. 297 del 29 maggio 1982 e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può richiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento, cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie di interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;

b) acquisto della prima casa di abitazione per se e per i figli documentato con atto idoneo;

c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare del diritto di superficie;

d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune con il proprio coniuge.

e) ai sensi della Legge n. 53/2000, per le spese da sostenere durante il periodo di fruizione dell’astensione di maternità o paternità facoltativa, dei permessi per malattia del bambino, dei congedi per la formazione, per la formazione continua, nonché per i congedi per gravi motivi familiari

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

La richiesta per le finalità di cui alla lettera a) del presente articolo deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, dovranno essere presentati al datore di lavoro preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.

La richiesta di anticipazione per l'acquisto della prima casa deve essere accompagnata da una dichiarazione sostitutiva di notorietà, dalla quale risulti che il compratore, o il futuro compratore, non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico-popolare, nonché dell'eventuale preliminare di vendita con firma autenticata.

L'importo dell'anticipazione verrà erogato all'atto della presentazione dell'atto notarile, il quale dovrà essere perfezionato entro 6 mesi dall'accettazione della domanda.

La domanda di anticipazione per la costruzione della prima casa dovrà essere corredata:

- da una dichiarazione sostitutiva di notorietà, dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico-popolare;
- da copia autenticata della licenza edilizia;
- dal progetto, comprensivo dei costi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'ordine professionale.

La domanda di anticipazione per la ristrutturazione della casa di abitazione, secondo la previsione di cui alla lettera d) del presente articolo, dovrà essere corredata dagli stessi documenti di cui al comma precedente, esclusi quelli riferiti alla proprietà del suolo.

Nei casi di richiesta di anticipazione previsti ai punti c) e d) di cui al presente articolo, agli aventi titolo, nei limiti massimi dall'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:

- il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da utilizzare entro un anno dall'erogazione stessa;

- il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo ed integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;

- l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'ordine professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori e la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.

La perizia giurata, nei casi previsti dalla legge, può essere sostituita da un certificato di abitabilità.

Le opere di cui alle lettere c) e d) dovranno essere ultimate entro 2 anni dalla data della prima anticipazione.

Tutte le istanze di anticipazione debbono essere presentate con raccomandata a. r. entro il mese di febbraio di ogni anno, e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i due mesi successivi.

Le somme anticipate dall'azienda non potranno essere superiori alle spese sostenute dal lavoratore per i motivi di cui ai punti a) b) c) d) e) del comma 3 del presente articolo. Nei casi di costruzione o ristrutturazione della casa, qualora non sia esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non risulti conforme alle condizioni che hanno dato luogo a preferenza nella graduatoria o erogazione, ovvero non siano stati rispettati i tempi stabiliti, il dipendente beneficiario dovrà restituire integralmente le somme ricevute con la maggiorazione dell'interesse legale.

L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al 1° gennaio di ogni anno.

Ai fini della formazione dell'eventuale graduatoria si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità;
- acquisto della casa di abitazione, con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità, al numero di componenti il nucleo familiare, con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti portatori di handicap, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini Irpef.
- Congedi stabiliti al punto e) del 3 comma del presente articolo.

I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alla ipotesi di ristrutturazione.

Qualora tutti i su esposti criteri non siano sufficienti a stabilire l'ordine di priorità, si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.

Nei casi più urgenti, l'anticipazione per terapia ed interventi straordinari potrà essere concessa in qualsiasi epoca, senza la formazione di alcuna graduatoria.

NORME DISCIPLINARI

Art. 96

OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'azienda.

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 15 del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.

Salvo i casi di legittimo impedimento di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro le 24 ore per gli eventuali accertamenti.

E' dovere del personale di comunicare immediatamente alla azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 97

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;

2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;

4) sospensione della retribuzione e del servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze in ragione di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Codice Civile, e in altre parole l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché, nel caso di assenza prevista dal presente articolo, in quello previsto dall'art. 96 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del Codice Civile.

Il licenziamento in tronco si applica altresì nel caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorate ad una multa pari all'ammontare della trattenuta. La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa. Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

Nel caso di assenza non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;
b) licenziamento senza preavviso in caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

L'importo delle multe sarà destinato alla Lega Italiana per la lotta contro i tumori - Via Alessandro Torlonia, 15 - 00161 Roma - c/c postale n. 28220002.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 98

CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI.

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 97 non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del richiamo verbale di cui al primo comma dell'art. 97 non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.100 e seguenti del presente contratto.

Art. 99

PROCEDIMENTI PENALI

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore non sia privato della libertà personale, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che in ogni caso il periodo di sospensione non sarà commutato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna sia motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 100

CONCILIAZIONE.

Per tutte le controversie individuali relative all'applicazione del presente contratto, e di altri contratti e accordi in ogni modo riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione da esperirsi presso l'Organizzazione di settore competente per territorio, con l'assistenza:

a) per i datori di lavoro, della stessa Organizzazione di settore;

b) per i prestatori d'opera, dell'Organizzazione sindacale locale di una delle Associazioni Nazionali firmatarie del presente contratto, a cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito il mandato.

Impegno a verbale

Sulla materia della conciliazione e dell'arbitrato le parti si impegnano a sottoscrivere apposito protocollo.

Art. 101
TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione per tramite dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito il mandato.

L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'Organizzazione di settore ne darà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al prestatore d'opera, invitandolo a designare entro otto giorni l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

Dalla data di ricevimento della lettera raccomandata prevista nei capoversi precedenti decorre il termine di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Ricevuta la segnalazione, l'Organizzazione di settore provvede entro 10 giorni alla convocazione delle parti e delle Organizzazioni Sindacali fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni. Copia del verbale sarà inviata dalla Organizzazione di settore all'ufficio del Lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, 3° comma e art. 412 Codice Procedura Civile e art. 2113 Codice Civile come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro da parte dei predetti uffici. Le altre copie resteranno a disposizione delle parti interessate e delle rispettive organizzazioni sindacali.

Nel caso in cui il tentativo previsto dagli articoli precedenti abbia esito negativo, è obbligatorio un secondo tentativo da esperirsi presso l'Ufficio del Lavoro competente per territorio, con l'intervento dei rappresentanti delle stesse Organizzazioni sindacali che hanno assistito le parti nel corso del primo tentativo di conciliazione.

l relativi verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in cinque copie, devono recare le firme delle parti interessate, dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali e del Direttore dell'Ufficio del Lavoro o di un suo delegato.

Le parti interessate potranno adire il Giudice del lavoro solo dopo aver esperito con esito negativo anche il secondo tentativo di composizione; le parti sono tuttavia libere di iniziare l'eventuale azione giudiziaria qualora l'intera procedura di conciliazione non sia esaurita alla scadenza del termine di trenta giorni dalla denuncia della controversia all'organizzazione territoriale di settore.

Art. 102

CONCILIAZIONE ED ARBITRATO IN CASO DI LICENZIAMENTO.

Nel caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108, deve ugualmente essere esperito il tentativo di conciliazione di cui al precedente articolo.

In caso di conciliazione della controversia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 della legge 11 maggio 1990 n. 108, il relativo verbale sarà autenticato dal Direttore dell'ufficio del lavoro competente per territorio e acquisterà forza di titolo esecutivo con Decreto del Pretore.

Il termine di sessanta giorni previsto dall'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per l'impugnativa del licenziamento, resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui ai precedenti capoversi.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione presso gli Uffici del Lavoro, le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale, in armonia con la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 5 della legge 11 maggio 1990 n. 108, con le procedure e modalità del seguente articolo.

L'accordo circa il deferimento al Collegio arbitrale deve essere comunicato dalle parti interessate alle rispettive organizzazioni sindacali entro dieci giorni dall'esaurimento del tentativo di conciliazione in sede di Ufficio del lavoro, e le Organizzazioni sono tenute a procedere immediatamente alla costituzione del Collegio arbitrale.

Il collegio arbitrale, composto da un rappresentante del datore di lavoro e da un rappresentante del lavoratore, rispettivamente nominati dalle competenti Organizzazioni sindacali, e da un Presidente nominato consensualmente dalle predette Organizzazioni.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, si procederà al sorteggio tra i nominativi compresi in una lista precedentemente compilata d'intesa tra le Organizzazioni di settore e gli organi sindacali locali delle Organizzazioni nazionali di lavoratori firmatarie del presente contratto.

Il presidente, ricevuto l'incarico, fissa entro quindici giorni la data di convocazione del Collegio che è tenuto a pronunciarsi entro quindici giorni dalla data della prima riunione. Qualora debbano essere assunti mezzi di prova il Collegio, con il provvedimento con cui li dispone, può prorogare per una sola volta e per non più di quindici giorni il termine per la decisione.

Il Collegio - qualora ritenga ingiustificato il licenziamento - emette motivata decisione relativa al ripristino del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni; il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione o comunque non appena decorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione, determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità di cui al precedente capoverso non può essere inferiore a cinque ne superiore a dodici mensilità di retribuzione e deve essere determinato avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del lavoratore ed al comportamento delle parti.

La misura massima della predetta indennità è ridotta ad otto mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità inferiore a trenta mesi e può essere maggiorata fino ad un massimo di quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni.

In ogni caso le misure minime e massime della predetta indennità sono ridotte alla metà per il datore di lavoro che occupa fino a sessanta dipendenti.

Art. 103

CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE.

Per la pratica realizzazione di quanto disposto dagli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio sia dei lavoratori che dei datori di lavoro l'ANEIOA, la FLAI - CGIL, la FISASCAT-CISL, e la UILTUCS-UIL avranno facoltà di procedere anche in modo autonomo alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale di competenza per il tramite di apposita convenzione con un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

I contributi di cui al comma precedente potranno essere corrisposti tanto dai datori di lavoro che dai rispettivi dipendenti.

Le misure contributive e le relative norme di esazione sono definite nell'allegato 6 al presente contratto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Art. 104
ESCLUSIVITÀ DI STAMPA – ARCHIVI DEI CONTRATTI

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti ANEIOA, FLAI CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL.

In ottemperanza a quanto previsto Dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin, 2 , Roma, copia del presente CCNL. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto legge n. 318 del 14 giugno 1996, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di

30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, può avvenire esclusivamente con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti stipulanti.

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti provinciali e/o accordi applicativi del presente CCNL.

Art. 105

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore contrattuale in atto.

ALLEGATO 1

TABELLE RETRIBUTIVE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DALLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE

DAL 1° GENNAIO 2003 AL 31 DICEMBRE 2003

QUALIFICHE	PARAMETRI	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	**TOTALE**

		AL 31 DICEMBRE 2002		
QUADRI	235	1404,78	41,82	**1446,60**
1°	219	1343,85	38,97	**1382,82**
2°	180	1195,96	32,03	**1227,99**
3°	167	1147,15	29,72	**1176,87**
4°	140	1045,85	24,91	**1070,76**
5°	129	1003,95	22,95	**1026,90**
6°SUPER	124	983,40	22,06	**1005,46**
6°	118	962,53	21,00	**983,53**
7°	109	928,24	19,39	**947,63**

DAL 1° GENNAIO 2004 AL 30 GIUGNO 2004

QUALIFICHE	PARAMETRI	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	**TOTALE**
		AL 31 DICEMBRE 2003		
QUADRI	235	1446,60	41,82	**1488,42**
1°	219	1382,82	38,97	**1421,79**
2°	180	1227,99	32,03	**1260,02**
3°	167	1176,87	29,72	**1206,59**
4°	140	1070,76	24,91	**1095,67**
5°	129	1026,90	22,95	**1049,85**
6°SUPER	124	1005,46	22,06	**1027,52**
6°	118	983,53	21,00	**1004,53**
7°	109	947,63	19,39	**967,02**

DAL 1° LUGLIO 2004 AL 31 DICEMBRE 2004

QUALIFICHE	PARAMETRI	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	**TOTALE**
		AL 30 GIUGNO 2004		
QUADRI	235	1488,42	41,82	**1530,24**
1°	219	1421,79	38,97	**1460,76**
2°	180	1260,02	32,03	**1292,05**
3°	167	1206,59	29,72	**1236,31**
4°	140	1095,67	24,91	**1120,58**
5°	129	1049,85	22,95	**1072,80**
6°SUPER	124	1027,52	22,06	**1049,58**
6°	118	1004,53	21,00	**1025,53**
7°	109	967,02	19,39	**986,41**

ALLEGATO 2

TABELLE SALARIALI 2001-2002
Retribuzioni nazionali derivanti dal rinnovo 27.07.2001

AUMENTI RETRIBUTIVI IN LIRE E DECORRENZE

LIVELLO	**PARAMETRI**	**1 AGOSTO 2001**	**1 GENNAIO 2002**	**TOTALI**

QUADRO	235	59.700	84.700	144.400
1°	219	55.700	78.900	134.600
2°	180	45.800	64.800	110.600
3°	167	42.500	60.100	102.600
4°	140	35.600	50.400	86.000
5°	129	32.800	46.500	79.300
6°super	124	31.500	44.700	76.200
6°	118	30.000	42.500	72.500
7°	100	25.400	36.000	61.400

LIVELLO	Decorrenza dal 01.01.2002 EURO	Decorrenza dal 01.01.2002 ITL
QUADRO	1.404.78	2.720.027
1°	1.343,85	2.602.050
2°	1.195,96	2.315.699
3°	1.147,15	2.221.185
4°	1.045,85	2.025.041
5°	1.003,95	1.943.923
6° Super	983,40	1.904.127
6''	962,53	1.863.723
7°	893,94	1.730.916

AUMENTI RETRIBUTIVI IN EURO

II TRANCHE DA CORRISPONDERE AL 01.01.2002 DI CUI ALL'ACCORDO DEL 27.07.2001

LIVELLO	DECORRENZA	1 GENNAIO 2002
QUADRO	€ 43,74	(Lit. 84.700)
1°	€ 40,75	(Lit. 78.900)
2°	€ 33,47	(Lit. 64.800)
3°	€ 31,04	(Lit. 60.100)
4°	€ 26,03	(Lit. 50.400)
5°	€ 24,02	(Lit. 46.500)
6° super	€ 23,09	(Lit. 44.700)

6°	€ 21,95	(Lit. 42.500)
7°	€ 18,59	(Lit. 36.000)

TABELLE SALARIALI 2001-2002 IN EURO

Retribuzioni nazionali derivanti dal rinnovo 27.07.2001

LIVELLO	DECORRENZA DAL 01.01.2002	
QUADRO	€ 1.404,78	(Lit. 2.720.027)
1°	€ 1.343,85	(Lit. 2.602.050)
2°	€ 1.195,96	(Lit. 2.315.699)
3°	€ 1.147,15	(Lit. 2.221.185)
4°	€ 1.045,85	(Lit. 2.025.041)
5°	€ 1.003,95	(Lit. 1.943.923)
6° super	€ 983,40	(Lit. 1.904.127)
6°	€ 962,53	(Lit. 1.863.723)
7°	€ 893,94	(Lit. 1.730.916)

ALLEGATO 3

ACCORDO - QUADRO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Premessa

Nel quadro della più generale intesa tra l'ANEIOA e Flai CgiI, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil per la definizione di nuove relazioni sindacali, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati all'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro.

L' ANEIOA e le organizzazioni sindacali, Flai Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, ravvisano nel contratto di formazione e lavoro uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e giovanile. Concordano inoltre nell'identificare l'attivazione dei comuni interventi per affrontare i problemi della

formazione e dell'aggiornamento professionale, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta concreta alle esigenze di fluidità del mercato del lavoro.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni di leggi vigenti al fine di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi un'adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati.

Normativa

Possono essere stipulati, ai sensi della legge 19 luglio 1994, n, 451 contratti di formazione e lavoro mirati:

All'acquisizione di professionalità intermedie: con una durata di 24 mesi (C.F.L. di tipo A1);

All'acquisizione di professionalità elevate: con una durata di 24 mesi (C.F.L. di tipo A2);

All'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: con una durata di 12 mesi (C.F.L. di tipo B).

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del contratto di formazione e lavoro.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine del contratto di formazione e lavoro.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché, la normativa anche economica, del presente contratto e della contrattazione collettiva integrativa, laddove esistente.

La formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo A2, di 80 ore per contratti di tipo A1, e di 20 ore per i contratti di tipo B.

Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite Commissioni paritetiche competenti per territorio.

In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili, conformemente alla L. 451/94 in materia di età, ore di formazione, retribuzione, durata e livello di inquadramento.

L'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui all'apposito allegato ed il progetto sarà accompagnato da dichiarazione di impegno al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari all'effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte Costituzionale n, 149 del 1° aprile 1993.

I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica Commissione paritetica competente per territorio per il parere di conformità ai fini della richiesta del nulla - osta.

Le aziende che abbiano già attivato contratti di formazione e lavoro attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di richieste relative ad ulteriori assunzioni con contratto di formazione e lavoro, a comunicare alla Commissione Paritetica l'esito dei precedenti contratti anche con riferimento al Comma 6 dell'art. 8 nella legge 407/90 come modificato dall'art. 16 D.L. 299/94 convertito nella legge 19 luglio 1994 n, 451.

Il parere deve essere emesso entro il limite massimo di 15 giorni dalla data di ricevimento anche sulla base di specifici accordi applicativi territoriali. In tal senso le organizzazioni firmatarie del presente contratto ratificano gli accordi territoriali in materia già in essere, ferma restando la procedura di cui sopra.

Le assunzioni dovranno essere attivate, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione entro tre mesi dalla data del parere di conformità

All'atto della richiesta del nulla osta l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda all'ANEIOA o ad una Associazione aderente alla stessa.

Accordi applicati a livello aziendale possono altresì essere realizzati nelle imprese che operino in più ambiti regionali. In tal caso, le imprese comunicheranno i contenuti delle intese raggiunte alle loro Associazioni territorialmente competenti, che provvederanno a trasmetterle all'organismo bilaterale interessato.

Gli accordi in materia già in atto ai vari livelli all'entrata in vigore del contratto sono confermati, ferma restando la procedura di cui sopra.

Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro e agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro per il rilascio immediato dei nulla osta alle assunzioni da parte delle Sezioni Circoscrizionali territorialmente competenti.

Norma transitoria

Le disposizioni contenute nel presente articolo entrano in vigore dal momento in cui verranno recepite dal Ministero del Lavoro, in applicazione della nuova normativa di legge in materia di contratti di formazione e lavoro.

ALLEGATO 4

Schema domanda assunzione con contratto di formazione lavoro

La sottoscritta ditta .....

con sede in .....

Via n. ..... Partita I.V.A. .....

iscritta all'Associazione Nazionale Esportatori Importatori Ortofrutticoli ed Agrumari (oppure alla Associazione territoriale) in relazione a quanto previsto dall'Allegato 2 del CCNL del 11 luglio 1991 delle aziende ortofrutticole ed agrumarie, che dichiara di conoscere ed accettare in ogni sua parte, chiede che venga accettata la presente richiesta di assunzione con contratto di formazione e lavoro del

Sig. .....

nato a ..... residente .....

Via ..... n. .....

con la qualifica di ....

Allo stesso, per la durata del presente contratto di mesi ..... ,

verrà riservato il trattamento previsto dal vigente CCNL.

La formazione, da eseguirsi in azienda, consisterà nell'impartire al lavoratore nozioni pratiche e tecniche necessarie per l'apprendimento e l'aggiornamento delle mansioni proprie e della qualifica oggetto della formazione.

Le fasi della formazione saranno realizzate mediante:

1) Lo svolgimento delle mansioni stesse, in azienda, sotto la guida del titolare o di altro personale esperto, eventualmente anche esterno.

2) L'insegnamento delle nozioni tecniche necessarie per il completamento della formazione, con l'eventuale utilizzo di strumenti ed attrezzature, impartite dal titolare o da altro personale esperto, direttamente nel corso dello svolgimento delle attività lavorative.

L'azienda dichiara di non aver effettuato nei 12 mesi precedenti riduzione di personale per la qualifica oggetto del presente contratto.

Si allega la Dichiarazione della Associazione Nazionale Esportatori Importatori Ortofrutticoli ed Agrumari (oppure Associazione territoriale) attestante l'adesione della scrivente azienda

ALLEGATO 5

INDENNITA' DI ANZIANITA'

Art. 86 del CCNL 14.12.1979

c) Indennità di anzianità

Art. 86

Oltre al preavviso di cui all'art. 84 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 85 il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto in caso di licenziamento ad una indennità commisurata come segue:

1) **Personale con mansioni impiegatizie ai sensi di legge**:

30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.

2) **Personale con mansioni non impiegatizie ai sensi di legge:**

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;

b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturato dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

Il calcolo dell'indennità deve essere effettuato, per tutto il personale e per l'intera anzianità, sulla base della retribuzione in atto al momento della cessazione del rapporto, fatte salve le diverse aliquote ed i diversi scaglioni di cui al comma precedente, anche nel caso previsto nell'ultimo comma del precedente art. 64.

Ai fini del computo dell'indennità di anzianità i valori di cui al punto 2 del primo comma del presente articolo sono espessi in ventiseiesimi della retribuzione mensile.

Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre allo stipendio o salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonchè le indennità continuative e di ammontare determinato, esclusi gli assegni familiari.

L'indennità di contingenza sarà computata, ai fini della liquidazione, dell'indennità di anzianità dall'inizio del rapporto di lavoro salvo quanto previsto dalle vigenti norme in materia.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o i parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili.

Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Per i lavoratori a tempo determinato si fa riferimento all'art. 68 del presente contratto.

ALLEGATO 6

Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale nazionale

Articolo 1

Il contributo per assistenza contrattuale nazionale che i lavoratori intendono versare alle organizzazioni nazionali sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto sarà corrisposto a tali organizzazioni unitariamente tramite ritenuta sulla retribuzione giornaliera, da effettuarsi dai singoli datori di lavoro nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

Articolo 2

Le ritenute saranno effettuate dalle aziende, salva sempre la volontà contraria dei singoli lavoratori da manifestare, in ogni momento, attraverso l'inoltro al datore di lavoro dal quale dipendono, di una espressa dichiarazione conforme all'allegato fac simile la quale sarà consegnata al datore di lavoro nel mese antecedente a quello in cui si inizia ad effettuare la prima ritenuta.

Resta comunque salva per il lavoratore la possibilità di manifestare la volontà contraria alla ritenuta in una forma equipollente a quella indicata nel comma precedente.

Articolo 3

L'importo della ritenuta da effettuarsi sull'ammontare di paga base, indennità di contingenza e salario integrativo a titolo di contributo per assistenza contrattuale

nazionale è pari, sia per gli impiegati sia per gli operai, allo 0,16% della retribuzione corrisposta.

Articolo 4

Le aziende verseranno alla organizzazione nazionale secondo le modalità dalla stessa indicate, un contributo a loro carico, pari allo 0,20% dell'ammontare delle retribuzioni mensilmente corrisposte ai prestatori di lavoro.

ALLEGATO 7

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEI COMITATI BILATERALI.

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dei Comitati, nonché per uniformarne le modalità operative

1) Presidenza

La Presidenza del Comitato bilaterale sarà assunta alternativamente, ogni due anni da un rappresentante dell'Aneioa e da un rappresentante dei lavoratori. Spetta al Presidente la convocazione del Comitato bilaterale , anche su richiesta di una delle parti.

2) Segreteria

La Segreteria del Comitato bilaterale sarà assunta a turno da un rappresentante dei datori di lavoro se la Presidenza è affidata al rappresentante dei lavoratori e viceversa in caso contrario.

3) Riunioni del Comitato bilaterale

I lavori del Comitato bilaterale saranno verbalizzati a cura del Segretario.

Per la validità delle riunioni in prima convocazione è necessaria la presenza di tutte le organizzazioni componenti del Comitato bilaterale .

Per la validità della riunione in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta delle componenti.

I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le componenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nel Comitato bilaterale e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle decisioni adottate.

Gli atti del Comitato bilaterale sono conservati presso la sede del Comitato bilaterale medesimo.

4) Rappresentanti

I componenti del Comitato bilaterale sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca o dimissioni.

E' ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato.

In caso di carenza, o di mancata designazione, o di indisponibilità di uno o più membri del Comitato bilaterale, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5) Compiti del Comitato bilaterale

I compiti del Comitato bilaterale sono quelli indicati dall'art.... del CCNL,

6) Operatività del Comitato bilaterale
La sede del Comitato bilaterale, la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni saranno definite da apposito accordo tra le parti.

ALLEGATO 8

APPRENDISTATO

Accordo nazionale per il settore ortofrutticolo per la sperimentazione di modelli formativi

tra

A.N.E.I.O.A.

e

Flai Cgil - Fisascat Cisl - Uiltucs Uil

Alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, dalla legge n°196/1997 in materia di promozione dell'occupazione, Aneioa e Flai Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil convengono di aggiornare la regolamentazione già prevista dal CCNL e, in tale ambito, disciplinare la formazione degli apprendisti attraverso la sperimentazione di modelli formativi mirati, coerenti con gli effettivi fabbisogni delle imprese e le caratteristiche soggettive dei giovani interessati, efficaci per un'azione incisiva nei confronti degli alti tassi di disoccupazione

- particolarmente femminile anche alla luce della L.125/91 - ed in linea con le disposizioni attuative dell'art.16 della citata L.196/1997.

Convenendo sull'importanza che, non solo le politiche del Governo italiano, ma anche quelle di tutti i paesi avanzati assegnano al sistema di formazione ai fini dello sviluppo economico e sociale della collettività, e visto che nel settore ortofrutticolo ed agrumario l'apprendistato è ad oggi assai poco diffuso, le Parti firmatarie attribuiscono particolare importanza alla suddetta fase di sperimentazione. Da essa, infatti, dovrà risultare un modello di formazione certificabile, traducibile in credito formativo ed assumibile anche ai fini del percorso della qualifica professionale e dell'attestato di competenza (art. 5 D.M. 8.4.1998), modello che, al termine della sperimentazione stessa, verrà esteso e generalizzato agli apprendisti assunti nelle imprese ortofrutticole ed agrumarie; è d'altronde fondamentale, per un settore in profonda evoluzione al punto di dover incrementare la sfera di applicazione del CCNL, individuare meccanismi formativi all'altezza delle esigenze evolutive delle imprese.

Aneioa e Flai Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil concordano di procedere nella sperimentazione per un periodo pari a due anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Trascorso tale periodo il modello formativo che sarà stato individuato, attraverso le opportune fasi e sedi di verifica, costituirà il riferimento generalizzato per il settore ortofrutticolo ed agrumario: a regime gli oneri (costi dell'offerta formativa) derivanti alle imprese dall'applicazione di tale modello e gli incentivi e/o le agevolazioni connesse alle attività di tutor verranno sostenuti con il cofinanziamento di risorse pubbliche (nazionali, regionali e/o comunitarie).

La sperimentazione

Per realizzare l'impegno assunto sulla sperimentazione le Parti presenteranno, entro il..... , un progetto quadro nazionale da finanziarsi sul capitolo ..... del Fondo Sociale Europeo, cui andrà ad aggiungersi un cofinanziamento da parte delle risorse nazionali allo scopo stanziate.

Tale progetto, nell'ambito delle risorse disponibili, interesserà nel biennio almeno n°..... giovani assunti a partire dal ..... ed in forza al momento della sperimentazione in aziende collocate su tutto il territorio nazionale nei bacini contrattualmente individuati.

Il progetto-quadro verrà definito sulla base dell'allegato schema.

Le Parti nazionali, con il supporto dell'Ente Bilaterale Nazionale, coordineranno i modelli formativi attuati nel bacino fornendo moduli applicabili a quel livello.
Per consentire la valutazione continua della sperimentazione verrà costituito un Comitato di coordinamento del progetto con la partecipazione del Ministero del lavoro e delle parti firmatarie del presente accordo, con l'assistenza tecnica dell'ISFOL.

Sulla base del progetto-quadro le Parti, a livello di bacino, individueranno entro il.....:

- le aziende e i profili professionali oggetto della sperimentazione arricchendo il progetto-quadro a partire dalle specificità locali;
- l'offerta formativa presente sul territorio che possa rappresentare punto di riferimento per la costruzione dei modelli formativi da sperimentare;
- tutti gli aspetti inerenti l'attuazione e l'organizzazione delle attività di formazione decidendo anche se avvalersi degli enti bilaterali.

Tale lavoro dovrà concludersi con l'invio dei materiali prodotti alle parti nazionali entro il..... .

Le Parti firmatarie il presente accordo convengono che le imprese che non abbiano potuto ricevere l'offerta formativa sopra descritta debbano mantenere le agevolazioni contributive per l'assunzione di apprendisti, ciò nel rispetto delle norme contrattuali e di legge vigenti.

A.N.E.I.O.A. FLAI CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL

ALLEGATO 9

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE

SINDACALI UNITARIE NELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE E AGRUMARIE

L'Aneoia rappresentata dal Dott. Alfio Vinci, Rag. Franco Solidoro, Rag. Giorgio Mantovanelli;

Flai - Cgil, rappresentata da Antonio Carbone, Antonio Cogoni

Fisascat - Cisl rappresentata da Antonio Michelagnoli, Roberto Ambroni

Uiltucus - Uil rappresentanta da Paolo Poma, Emilio Fargnoli

si è convenuto quanto segue.

ART. 1 - FONTE NORMATIVA

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di: 1) quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali; 2) dall'accordo interconfederale del 20

Dicembre 1993; dall'accordo intersindacale (Flai Cgil, Fisascat CisI, Uiltucus Uil) definito in data 24/5/96 per i lavoratori delle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie.

PRIMA PARTE

Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

ART. 2 - AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE

Nelle aziende ortofrutticole e agrumarie si darà luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo per il recepimento dei Protocollo 23 luglio 1993, nonché dei presente accordo e dei Ccnl.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le Associazioni, diverse dalle Organizzazioni Sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo ed a condizione che: a) rappresentino almeno il 5% dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

ART. 3 - DESIGNAZIONE DELLE LISTE

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale.

ART. 4 - COMPOSIZIONE DELLE R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Ccnl vigente ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

ART. 5 - ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito -secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U.. previsto dall'art. 4, 2^ comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia sempre maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

ART. 6 - COMPOSIZIONE DELLE LISTE

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale delle aziende per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

ART. 7 - NUMERO DEI COMPONENTI R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo delle parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 1 rappresentante nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
c) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
d) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano più di 201 dipendenti.

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 ed ai sensi dell'art. 23 della legge 20.05.1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

ART. 8 - DIRITTI, TUTELE, PERMESSI SINDACALI E MODALITA'DI ESERCIZIO

La R.S.U. sostituisce le R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e prerogative previste dalla legge n. 300/1970 e dal Ccnl di categoria e ad essa sono conferiti i compiti di tutela dei lavoratori e di agente contrattuale di secondo livello, unitamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali presentatarie delle liste ai sensi dell'art. 3.

ART. 9 - DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

l componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza sopra prevista. Le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato, intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo

delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni, o decadenza, di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

ART. 10 - REVOCA DELLE R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale, i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, convocata nei limiti del monte ore previsto dal Ccnl, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato.

ART. 11 - CLAUSOLA Di SALVAGUARDIA

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20.05.1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopracitata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della R.S.U.

ART. 1 - VALIDITA'DELLE ELEZIONI - QUORUM

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante un'adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione Elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

ART. 2 - ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto al voto tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori a tempo determinato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 2 mesi, ed il nucleo rappresentato per ciascuna unità produttiva non sia inferiore a 10 lavoratori stagionali. L'eletto in tal caso è in aggiunta ai componenti la R.S.U. di cui all'art. 7 prima parte.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le disposizioni di cui all'art. 9 precedente.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato Elettorale.

ART. 3 - PRESENTAZIONE DELLE LISTE

Le Organizzazioni Sindacali che intendano concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, 1^ parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato Elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato Elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

ART. 4 - COMITATO ELETTORALE

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione viene costituito un Comitato Elettorale. Per la composizione dello stesso ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'Azienda, non candidato.

ART. 5 - COMPITI DEL COMITATO ELETTORALE

Il Comitato Elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;
b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la valida presentazione delle liste;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni presentatrici di liste.

ART. 6 - SCRUTATORI

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

ART. 7 - SEGRETEZZA DEL VOTO

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

ART. 8 - SCHEDE ELETTORALI

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprende tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio, la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità dei voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni dì individuazione.

ART. 9 - PREFERENZE

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista, vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di liste e nulli i voti di preferenza.

ART. 10 - MODALITA'DELLA VOTAZIONE

Il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato Elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti ed il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle

aziende con più unità produttive, le votazioni avranno luogo presso la sede dell'azienda o in una o più sedi decentrate, scelte con la Direzione Aziendale. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART. 11 - COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato Elettorale.

ART. 12 - ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

A cura del Comitato Elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 13 - RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

Gli elettori per essere ammessi al voto, dovranno presentare un documento di riconoscimento oppure essere riconosciuti da almeno due scrutatori.

ART. 14 - COMPITI DEL PRESIDENTE

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

ART. 15 - OPERAZIONI DI SCRUTINIO

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorati. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - al Comitato Elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato Elettorale ai termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato Elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato Elettorale e di un delegato dalla direzione.

ART. 16 - RICORSI AL COMITATO ELETTORALE

Il Comitato Elettorale, sulla base dei risultati dì scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1^ comma e il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato Elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura dei Comitato Elettorale, all'azienda.

ART. 17 - COMITATO DEI GARANTI

Contro le decisioni del Comitato Elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei Garanti istituito a livello territoriale. Tale Comitato è composto da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali presentatrici delle liste, e dall'Associazione nazionale sindacale dell'Aneioa ed è presieduto dal Direttore UPLMO o da un suo rappresentante.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

ART. 18 - COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.

La nomina a seguito di elezione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale dalle OO.SS.

ART. 19 - ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

La direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato Elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

ART. 20 - DISPOSIZIONI VARIE

I membri del Comitato Elettorale, gli scrutatori e i componenti del seggio elettorale, dovranno espletare i loro incarichi del seggio elettorale, espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970,n.300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., ed ora trasferite ai componenti la R.S.U. in forza dei presente accordo.

ART.21 – CLAUSOLA FINALE

Il presente accordo sulle R.S.U. potrà costituire oggetto di modifica, integrazione o disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di 4 mesi.

Flai – Cgil
Fisascat – Cisl
Uitucs – Uil

Roma, 24 Maggio 1996

ALLEGATO 10

VERBALE DI ACCORDO

SUL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

In relazione a quanto previsto all'art. 18, quarto comma, del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che demanda alla contrattazione collettiva le modalità di designazione ed esercizio delle funzioni del rappresentante della sicurezza dei lavoratori, si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA

Ai sensi di quanto previsto al secondo comma dell'art. 18 dei D.Lgv n. 626/1994, nelle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie fino a 15 dipendenti il rappresentante della sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori.

Nelle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie e nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti il rappresentante della sicurezza viene eletto o designato dai lavoratori, di norma, nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in Azienda.

Nelle aziende che occupano più di 100 dipendenti con unità produttive, esclusa la sede centrale, ciascuna delle quali ne occupa meno di 15, i lavoratori eleggeranno per dette unità periferiche un rappresentante ogni 100, o frazione di 100, dipendenti, di norma, nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in Azienda.

Qualora la R.S.U. dovesse rassegnare le dimissioni prima della scadenza del mandato, il rappresentante della sicurezza dovesse farne parte, continua a svolgere il suo incarico fino a nuova elezione, utilizzando i soli permessi previsti per l'assolvimento di tale funzione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti nel libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro opera nell'azienda o nelle varie unità produttive.

L'elezione si svolgerà a scrutinio segreto con le stesse modalità stabilite nell'accordo per l'elezione dei componenti le R.S.U.

La durata dell'incarico è triennale ed il lavoratore eletto può essere rieleggibile.

Ad elezione effettuata, copia del verbale dello scrutinio, contenente l'indicazione del numero dei votanti ed il nome del lavoratore eletto verrà trasmesso alla Direzione dell'azienda.

NOTA A VERBALE CONCORDATA CON IL RINNOVO DEL C.C.N.L. 9 MAGGIO 2003

Il RLS viene eletto dall'assemblea dei lavoratori appositamente convocate dalle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

ART. 2 - PERMESSI RETRIBUITI

Al rappresentante della sicurezza per l'assolvimento delle sue funzioni, verranno concessi i permessi retribuiti di seguito specificati:

a) 12 ore annue, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti;
b) 24 ore annue per ciascun rappresentante, nelle aziende, o nelle unità produttive, che occupano da 16 a 200 dipendenti;
c) 40 ore per ciascun rappresentante, nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti, parte dei quali in più unità produttive che ne occupano meno di 15.

E' escluso l'utilizzo dei permessi retribuiti per le consultazioni di cui ai punti b), c), d), dell'art. 19, primo comma, dei D.Lgv n. 626/1994, per le ispezioni di cui al punto i) dello stesso articolo, nonché per la riunione periodica di cui all'art. 11 dei citato Decreto.

ART. 3 - ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA

Ai fini dell'esercizio delle sue funzioni, il rappresentante della sicurezza ha diritto:

a) di accesso ai luoghi di lavoro, nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge, previa segnalazione alla Direzione delle Aziende di quali ambienti di lavoro intenda visitare. Tali visite possono essere effettuate anche congiuntamente al rappresentante aziendale della sicurezza o di un suo incaricato;

b) di ricevere informazioni e di prendere visione della documentazione aziendale di cui al primo comma, lettere e) ed f), dell'art. 19 dei D.Lgv n. 62611994, relative all'unità produttiva di cui è rappresentante;

c) di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, secondo comma, custodito presso l'azienda o lo stabilimento, ai sensi dell'art. 4, terzo comma, del citato D.Lgv n. 626/1994.

Il rappresentante della sicurezza è tenuto a fare uso delle informazioni e della documentazione di cui ha preso visione in forma strettamente limitata alla sua funzione nel rispetto delle norme di legge relative al segreto di ufficio.

ART. 4 - FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE

La formazione del rappresentante della sicurezza, ai sensi dell'art. 19, primo comma lettera g), dei D.Lgv n. 626/1994, deve essere effettuata con oneri a carico dell'azienda e si svolgerà mediante utilizzazione di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per lo svolgimento delle sue funzioni.

Il programma di formazione, se svolto direttamente all'interno dell'azienda, deve riguardare:

a) le conoscenze generali in tema di obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoro;
b) le conoscenze generali in tema di rischi relativi all'attività specifica del comparto aziendale

c) le metodologie utilizzate per la valutazione dei rischio;
d) l'istruzione sui metodi di illustrazione dei problemi relativi agli obblighi e diritti in materia di

Nel caso vengano introdotte nel processo produttivo nuove tecnologie che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sarà cura dell'azienda provvedere all'aggiornamento della formazione del rappresentante della sicurezza e dei lavoratori interessati.

ART. 5 - INFORMAZIONE FORMAZIONE DEI LAVORATORI

In relazione a quanto previsto al Capo VI dei D.Lgv n. 626/1994 le aziende forniranno ai lavoratori un'adeguata formazione-informazione sui rischi connessi alle attività in generale svolte dall'azienda, sulle misure di prevenzione e protezione adottate, sui rischi specificatamente connessi alle mansioni a cui viene adibito e sulle procedure di pronto soccorso, di incendio e di evacuazione.

Al lavoratore verrà altresì comunicato il nome del Responsabile aziendale della sicurezza e del medico competente.

ART. 6 - RIUNIONI PERIODICHE E CONSULTAZIONI

In relazione a quanto previsto al primo comma dell'art. 11 dei D.Lgv n. 626/1994, le riunioni periodiche saranno convocate per iscritto con almeno cinque giorni di preavviso e con indicazione degli argomenti all'ordine dei giorno.

E' in facoltà dei rappresentanti della sicurezza richiedere, in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio, la convocazione anticipata della riunione periodica.

La consultazione dei rappresentanti della sicurezza, nei casi previsti dal D.Lgv n. 626/1994, deve svolgersi con la dovuta tempestività ed è in facoltà dei predetti rappresentanti formulare proposte sugli argomenti oggetto della consultazione.

Nel verbale da redigere sia al termine della riunione periodica, sia al termine della consultazione prevista dal richiamato Decreto, dovranno essere riportate anche le eventuali osservazioni e proposte formulate dal predetto rappresentante.

ART. 7 - ORGANI PARITETICI E COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Ai sensi di quanto stabilito all'art. 20 dei D.Lgv. n. 626/1994 le parti costituiranno a livello nazionale una commissione con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative per la formazione dei lavoratori.

Fermo restando che è reciproco interesse dell'azienda e dei lavoratori ricercare in materia di sicurezza del lavoro soluzioni condivise ed attuabili, qualora dovessero insorgere valutazioni contrastanti in tema di diritti disciplinati dal presente accordo, la relativa controversia, stante la struttura della rete aziendale, verrà direttamente rimessa alle parti nazionali che unitamente alle parti locali s'impegnano a ricercare una soluzione, ove possibile concordata.

ART. 8 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente accordo si farà riferimento alle disposizioni di legge. Nel caso vengano introdotte modifiche al D.Lgv n. 626/1994 direttamente incidenti sul presente accordo, le parti s'incontreranno per apportare i necessari aggiornamenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

FLAI - CGIL ANEIOA
FISASCAT - CISL
UILTUCS - UIL

Roma, 24 Maggio 1996

ALLEGATO 11

Legge 20 maggio 1970, n. 300
Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

(pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970)

TITOLO I
DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE

ART. 1. (LIBERTA' DI OPINIONE)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della costituzione e delle norme della presente legge.

ART. 2. (GUARDIE GIURATE)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773,

soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma. In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

ART. 3. (PERSONALE DI VIGILANZA)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

ART. 4. (IMPIANTI AUDIOVISIVI)

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

ART. 5. (ACCERTAMENTI SANITARI)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

ART. 6. (VISITE PERSONALI DI CONTROLLO)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità

degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro.
Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

ART. 7. (SANZIONI DISCIPLINARI)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 8. (DIVIETO DI INDAGINI SULLE OPINIONI)

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

ART. 9. (TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

ART. 10. (LAVORATORI STUDENTI)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

ART. 11. (ATTIVITA' CULTURALI RICREATIVE E ASSISTENZIALI)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

ART. 12. (ISTITUTI DI PATRONATO)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del capo provvisorio dello stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno della azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

ART. 13. (MANSIONI DEL LAVORATORE)

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:
"il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al

trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi, egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovare ragioni tecniche, organizzate e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II
DELLA LIBERTA' SINDACALE

ART. 14. (DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITA' SINDACALE)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi della libertà sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

ART. 15. (ATTI DISCRIMINATORI)

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindaca le ovvero cessi di farne parte;
b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica o religiosa.

ART. 16. (TRATTAMENTI ECONOMICI COLLETTIVI DISCRIMINATORI)

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.
Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

ART. 17. (SINDACATI DI COMODO)

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

ART. 18. (REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO)

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.
Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia

stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.
La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.
Nell'ipotesi del licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.
L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III
DELL'ATTIVITA' SINDACALE

ART. 19. (COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:
a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.
Nell'ambito di azienda con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

ART. 20. (ASSEMBLEA)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni

possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.
Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

ART. 21. (REFERENDUM)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

ART. 22. (TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quattro, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

ART. 23. (PERMESSI RETRIBUITI)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:
a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).
I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore

mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.
Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 24. (PERMESSI NON RETRIBUITI)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 25 (DIRITTO DI AFFISSIONE)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART. 26. (CONTRIBUTI SINDACALI)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.
Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

ART. 27 (LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

ART. 28. (REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero,

su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.
Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.
Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.
L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

ART. 29. (FUSIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma del l'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.
Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

ART. 30. (PERMESSI PER I DIRIGENTI PROVINCIALI E NAZIONALI)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

ART. 31 (ASPETTATIVA DEI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI PROVINCIALI E NAZIONALI)

I lavoratori che siano eletti membri del parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.
La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della

misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

ART. 32. (PERMESSI AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V
NORME SUL COLLOCAMENTO

ART. 33. (COLLOCAMENTO)

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.
Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.
La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.
La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.
Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono

dalle ditte.
La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dello ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.
Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.
I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.
Il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.
Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale e occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.
Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.
Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

ART. 34. (RICHIESTE NOMINATIVE DI MANODOPERA)

A decorrere dal novantesimo giorno dell'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n.264.

TITOLO VI
DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

ART. 35. (CAMPO DI APPLICAZIONE)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti. Le norme suddette si applicano, altresì, alle

imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.
Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14,15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

ART. 36. (OBBLIGHI DEI TITOLARI DI BENEFICI ACCORDATI DALLO STATO E DEGLI APPALTATORI DI OPERE PUBBLICHE)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.
Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

ART. 37. (APPLICAZIONE AI DIPENDENTI DA ENTI PUBBLICI)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti degli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

ART. 38. (DISPOSIZIONI PENALI)

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.
Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha la facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

ART. 39. (VERSAMENTO DELLE AMMENDE AL FONDO ADEGUAMENTO PENSIONI)

L'importo delle ammende è versato al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

ART. 40. (ABROGAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTRASTANTI)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.
Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

ART. 41. (ESENZIONI FISCALI)

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti
dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.
La presente legge, munita del sigillo dello stato, sarà inserita nella raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello stato.

data a Roma, addì 20 maggio 1970

ALLEGATO 12

Decreto Legislativo 19 settembre 1994 Numero 626

Testo coordinato con le modifiche del D.Lgs. 242/96, D.Lgs. 359/99, del D.Lgs. 66/2000, della Legge 422/2000 e della Legge 1/2002

Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269 /CEE, 90/270/CEE,90/394/CEE, 90/679/CEE,93/88/CEE,97/42/CEE e 1999/38/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro

Supplemento Ordinario N. 141 alla Gazzetta Ufficiale N. 265 del 12/11/94

TITOLO I

Capo 1

Disposizioni Generali

ART. 1
Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici.

2. Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia e dei servizi di protezione civile**, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, degli archivi, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, delle rappresentanze diplomatiche e consolari e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi,** le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e delle attribuzioni loro proprie, individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica.

3. Nei riguardi dei lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, nonché dei lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato, le norme del presente decreto si applicano nei casi espressamente previsti.

4. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e relative norme di attuazione.

4 bis**. Il datore di lavoro che esercita le attività di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovraintendono le stesse attività, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto.**

4ter. **Nell'ambito degli adempimenti previsti dal presente decreto, il datore di lavoro non può delegare quelli previsti dall'art.4, commi 1, 2, 4, lettera a), e 11 primo periodo**.

ART. 2
Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intendono per:

a) lavoratore: persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, **che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi,** e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari, e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici. **I soggetti di cui al precedente periodo non vengono computati ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale il presente decreto fa discendere particolari obblighi;**

b) datore di lavoro: **il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la**

responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale;

c) servizio di prevenzione e protezione dai rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva;

d) medico competente: medico in possesso di uno dei seguenti titoli:

1) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o **in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro o in igiene e medicina preventiva o in medicina legale e delle assicurazioni ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica;**

2) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro;

3) autorizzazione di cui all'art. 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

e) responsabile del servizio di prevenzione e protezione: persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate;

f) rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, **di seguito denominato rappresentante per la sicurezza;**

g) prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

h) agente: l'agente chimico, fisico o biologico, presente durante il lavoro e potenzialmente dannoso per la salute;

i) unità produttiva: stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

ART. 3
Misure generali di tutela

1. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono:

a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;

b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;

c) riduzione dei rischi alla fonte;

d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;

f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;

g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;

l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;

m) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;

n) misure igieniche;

o) misure di protezione collettiva ed individuale;

p) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;

q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;

s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;

t) istruzioni adeguate ai lavoratori.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

ART. 4

Obblighi del datore di lavoro del dirigente e del preposto

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unita' produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:

a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione **e dei dispositivi di protezione individuale**, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unita' produttiva.

4. Il datore di lavoro:

a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;

b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;

c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.

5. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:

a) **designa preventivamente** i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, **di gestione dell'emergenza;**

b) **aggiorna** le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi

che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

c) nell'**affidare** i compiti ai lavoratori **tiene** conto delle capacita' e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei **dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;**

e) **prende** le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

f) **richiede** l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme **vigenti, nonché** delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza **e di igiene del lavoro** e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

g) **richiede** l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;

h) **adotta** le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e da' istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) **informa** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

l) **si astiene**, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

m) **permette** ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute **e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lettera e);**

n) **prende** appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;

o) **tiene** un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro **di almeno un giorno**. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro **è redatto** conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, di cui all'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, **e successive modifiche**, ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. **Fino all'emanazione di tale decreto il registro è redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti;**

p) **consulta** il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma 1, lettere b), c) e d);

q) **adotta** le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unita' produttiva, e al numero delle persone presenti.

6. Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma 1 ed elabora il documento di cui al comma 2 in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente **nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria,** previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

7. La valutazione di cui al comma 1 e il documento di cui al comma 2 sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

8. **Il datore di lavoro custodisce, presso l'azienda ovvero l'unita' produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con**

salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

9. Per le piccole e medie aziende, **con uno o più decreti da emanarsi entro il 31 marzo 1996** da parte dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, in relazione alla natura dei rischi e alle dimensioni dell'azienda, **sono definite procedure standardizzate per gli adempimenti documentali di cui al presente articolo. Tali disposizioni** non si applicano alle attività industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, **e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso,** alle centrali, termoelettriche, agli impianti e laboratori nucleari, alle aziende estrattive ed altre attività minerarie, alle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, **e alle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.**

10. Per le medesime aziende di cui al comma 9, primo periodo, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, possono essere altresì definiti:

a) i casi relativi a ipotesi di scarsa pericolosità, nei quali è possibile lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione in aziende ovvero unita' produttive che impiegano un numero di addetti superiore a quello indicato nell'allegato I;

b) i casi in cui è possibile la riduzione a una sola volta all'anno della visita di cui all'art. 17, lettera h), degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l'obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio.

11. Fatta eccezione per le aziende indicate nella nota (1) dell'allegato I, il datore di lavoro delle aziende familiari, nonché delle aziende che occupano fino a dieci addetti non è soggetto agli obblighi di cui ai commi 2 e 3, ma è tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza. Sono in ogni caso soggette agli obblighi di cui ai commi 2 e 3 le aziende familiari nonché le aziende che occupano fino a dieci addetti, soggette a particolari fattori di rischio, individuate nell'ambito di specifici settori produttivi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, delle risorse agricole alimentari e forestali e dell'interno, per quanto di rispettiva competenza.

12. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

ART. 5
Obblighi dei lavoratori

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle

sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. In particolare i lavoratori:

a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

ART. 6

Obblighi dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori e degli installatori

1. I progettisti dei luoghi o posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di sicurezza e di salute al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono macchine nonché dispositivi di protezione rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti nelle **disposizioni legislative e regolamentari vigenti.**

2. Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di macchine, attrezzature di lavoro e di impianti non rispondenti alle **disposizioni vigenti in materia di sicurezza. Chiunque concede in locazione finanziaria beni assoggettati a forme di certificazione o di omologazione obbligatoria è tenuto a che gli stessi siano accompagnati dalle previste certificazioni o dagli altri documenti previsti dalla legge.**

3. Gli installatori e montatori di impianti, macchine o altri mezzi tecnici devono attenersi alle norme di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti dei macchinari e degli altri mezzi tecnici per la parte di loro competenza.

ART. 7

Contratto di appalto o contratto d'opera

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi:

a) verifica, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico - professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;

b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 i datori di lavoro:

a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro

incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

3. Il datore di lavoro **committente** promuove **la cooperazione** e il coordinamento di cui al comma 2. Tale obbligo non si estende ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

Capo II Servizio di prevenzione e protezione

ART. 8
Servizio di prevenzione e protezione

1. Salvo quanto previsto dall'art. 10, il datore di lavoro organizza all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, il servizio di prevenzione e protezione, o incarica persone o servizi esterni all'azienda, secondo le regole di cui al presente articolo.

2. Il datore di lavoro designa all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, una o più persone da lui dipendenti per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 9, tra cui il responsabile del servizio in possesso di attitudini e capacità adeguate, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

3. I dipendenti di cui al comma 2 devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

4. **Salvo quanto previsto dal comma 2,** il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie per integrare l'azione di prevenzione e protezione.

5. L'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:

a) nelle aziende industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175 **e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso;**

b) nelle centrali termoelettriche;

c) negli impianti e laboratori nucleari;

d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi,polveri e munizioni

e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori dipendenti;

f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori dipendenti.

g) nelle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

6. **Salvo quanto previsto dal comma 5**, se le capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, sono insufficienti, il datore di lavoro può far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

7. Il servizio esterno deve essere adeguato alle caratteristiche dell'azienda, ovvero unità produttiva, a favore della quale è chiamato a prestare la propria opera, anche con riferimento al numero degli operatori.

8. Il responsabile del servizio esterno deve possedere attitudini e capacità adeguate.

9. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto di concerto con i Ministri della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, può individuare specifici requisiti, modalità e procedure, per la certificazione dei servizi, nonché il numero minimo degli operatori di cui ai commi 3 e 7.

10. Qualora il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni egli non è per questo liberato dalla propria responsabilità in materia.

11. Il datore di lavoro comunica all'ispettorato del lavoro e alle unità sanitarie locali territorialmente competenti il nominativo della persona designata come responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno ovvero esterno all'azienda. Tale comunicazione è corredata da una dichiarazione nella quale si attesti con riferimento alle persone designate:

a) i compiti svolti in materia di prevenzione e protezione;

b) il periodo nel quale tali compiti sono stati svolti;

c) il curriculum professionale.

ART. 9

Compiti del servizio di prevenzione e protezione

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di cui all'art. 4, comma 2, lettera b) e i sistemi di controllo di tali misure;

c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;

e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza di cui all'art. 11;

f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 21.

2. Il datore di lavoro fornisce ai servizi di prevenzione e protezione informazioni in merito a:

a) la natura dei rischi;

b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;

c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;

d) i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali;

e) le prescrizioni degli organi di vigilanza.

3. I componenti del servizio di prevenzione e protezione e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto.

4. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

ART. 10

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

1. Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nei casi previsti nell'allegato I, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi. Esso può avvalersi della facoltà di cui all'art. 8, comma 4.

2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, promosso anche dalle associazioni dei datori di lavoro e trasmettere all'organo di vigilanza competente per territorio:

a) una dichiarazione attestante la capacità di svolgimento dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi;

b) una dichiarazione attestante gli adempimenti di cui all'art.4, commi 1, 2, 3 e 11;

c) una relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali della propria azienda elaborata in base ai dati degli ultimi tre anni del registro infortuni o, in mancanza dello stesso, di analoga documentazione prevista dalla legislazione vigente;

d) l'attestazione di frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

ART. 11
Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi

1. Nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano più di 15 dipendenti, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;

b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

c) il medico competente ove previsto;

d) il rappresentante per la sicurezza.

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

a) il documento, di cui all'art. 4, commi 2 e 3;

b) l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;

c) i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

3. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

4. Nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano fino a 15 dipendenti, nelle ipotesi di cui al comma 3, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può chiedere la convocazione di una apposita riunione.

5. Il datore di lavoro, anche tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, provvede alla redazione del verbale della riunione che è tenuto a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

Capo III

Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori pronto soccorso

ART. 12
Disposizioni generali

1. Ai fini degli adempimenti di cui all'art. 4, comma 5, lettera q), il datore di lavoro:

a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;

b) designa preventivamente i lavoratori incaricati di attuare le misure di cui all'art.4, comma 5, lettera a);

c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti ad un pericolo grave ed immediato circa le misure predisposte ed i comportamenti da adottare;

d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, cessare la loro attività, ovvero mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;

e) prende i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza ovvero per quella di altre persone e nell'impossibilità di

contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

2. Ai fini delle designazioni di cui al comma 1, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda ovvero dei rischi specifici dell'azienda ovvero dell'unità produttiva.

3. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni ovvero dei rischi specifici dell'azienda ovvero dell'unità produttiva.

4. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

ART. 13
Prevenzione incendi

1. Fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577, i Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale, in relazione al tipo di attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio, adottano uno o più decreti nei quali sono definiti:

a) i criteri diretti ad individuare:

1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio e a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;

2) misure precauzionali di esercizio;

3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;

4) criteri per la gestione delle emergenze;

b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio di cui all'art. 12, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

2. Per il settore minerario il decreto di cui al comma 1 è adottato dai Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale e dell'industria, del commercio e dell'artigianato.

ART. 14
Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro ovvero da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell' impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

ART. 15
Pronto soccorso

1. Il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, sentito il medico competente ove previsto, prende i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

2. Il datore di lavoro, qualora non vi provveda direttamente, designa uno o più lavoratori

incaricati dell'attuazione dei provvedimenti di cui al comma 1.

3. Le caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione sono individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati e ai fattori di rischio, con decreto dei Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, della funzione pubblica e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente e il Consiglio superiore di sanità.

4. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia. **Capo IV Sorveglianza sanitaria**

ART. 16

Contenuto della sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente.

2. La sorveglianza di cui al comma 1 è effettuata dal medico competente e comprende:

a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;

b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

3. Gli accertamenti di cui al comma 2 comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

ART. 17

Il medico competente

1. Il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 8, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;

b) effettua gli accertamenti sanitari di cui all'art. 16;

c) esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro, di cui all'art. 16;

d) istituisce ed aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale;

e) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

f) informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari di cui alla lettera b) e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

g) comunica, in occasione delle riunioni di cui all'art. 11, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati;

h) congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, visita gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno e partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza;

i) fatti salvi i controlli sanitari di cui alla lettera b), effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;

l) collabora con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso di

cui all'art. 15;

m) collabora all'attività di formazione e informazione di cui al capo VI.

2. Il medico competente può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.

3. Qualora il medico competente, a seguito degli accertamenti di cui all'art. 16, **comma 2,** esprima un giudizio sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

4. Avverso il giudizio di cui al comma 3 è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

5. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:

a) dipendente da una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore per lo svolgimento dei compiti di cui al presente capo;

b) libero professionista;

c) dipendente del datore di lavoro.

6. Qualora il medico competente sia dipendente del datore di lavoro, questi gli fornisce i mezzi e gli assicura le condizioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

7. **Il dipendente di una struttura pubblica non può svolgere l'attività di medico competente qualora esplichi attività di vigilanza.**

Capo V

Consultazione e partecipazione dei lavoratori

ART. 18

Rappresentante per la sicurezza

1. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.

2. Nella aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo. Esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, cosi` come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

5. In caso di mancato accordo nella contrattazione collettiva di cui al comma 4, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti, stabilisce con proprio decreto, da emanarsi entro tre mesi dalla comunicazione del mancato accordo, gli standards relativi alle materie di cui al comma 4. Per le amministrazioni pubbliche provvede il Ministro per la funzione pubblica sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

6. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;

c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.

7. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria con il rispetto dei contenuti minimi previsti dal decreto di cui all'art. 22, comma 7.

ART. 19

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

1. Il rappresentante per la sicurezza:

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;

c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;

d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;

e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;

m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione

n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

ART. 20

Organismi paritetici

1. A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei

datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

2. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

3. Agli effetti dell'art. 10 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati alla rappresentanza indicata nel medesimo articolo.

Capo VI

Informazione e formazione dei lavoratori

ART. 21
Informazione dei lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;

b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;

f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;

g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15.

2. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3.

ART. 22
Formazione dei lavoratori

1. Il datore di lavoro, assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.

2. La formazione deve avvenire in occasione:

a) dell'assunzione;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di

pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza, devono essere adeguatamente formati.

6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

7. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.

Capo VII

Disposizioni concernenti la Pubblica Amministrazione

ART. 23
Vigilanza

1. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dall'unita' sanitaria locale e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché, per il settore minerario, dal Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, **e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano.**

2. **Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente all'ispettorato del lavoro,** per attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, da individuare con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente, l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza può essere esercitata anche dall'ispettorato del lavoro che ne informa preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'unita' sanitaria locale competente per territorio.

3. Il decreto di cui al comma 2 è emanato entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

4. Restano ferme le competenze in materia di sicurezza e salute dei lavoratori attribuite dalle disposizioni vigenti agli uffici di sanità aerea e marittima ed alle autorità marittime, portuali ed aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale, ed ai servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e per le Forze di polizia; i predetti servizi sono competenti altresì per le aree riservate o operative e per quelle che presentano analoghe esigenze da individuarsi, anche per quel che riguarda le modalità di attuazione, con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità. L'Amministrazione della giustizia può avvalersi dei servizi istituiti per le Forze armate e di polizia, anche mediante convenzione con i rispettivi ministeri, nonché dei servizi istituiti con riferimento alle strutture penitenziarie.

ART. 24
Informazione, consulenza, assistenza

1. Le regioni **e le province autonome di Trento e di Bolzano**, il Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, l'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro, anche mediante i propri dipartimenti periferici, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per mezzo degli ispettorati del lavoro, il

Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, per il settore estrattivo, tramite gli uffici della direzione generale delle miniere, l'Istituto italiano di medicina sociale, **l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro** e gli enti di patronato svolgono attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

2. L'attività di consulenza non può essere prestata dai soggetti che svolgono attività di controllo e di vigilanza.

ART. 25
Coordinamento

1. Con atto di indirizzo e coordinamento, da emanarsi, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuati criteri al fine di assicurare unità ed omogeneità di comportamenti in tutto il territorio nazionale nell'applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori **e di radioprotezione.**

ART. 26
Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro (1)

1. L'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 393 (Costituzione della commissione). - 1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita una commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro. Essa è presieduta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale o dal direttore generale della Direzione generale dei rapporti di lavoro da lui delegato, ed è composta da:

a) cinque funzionari esperti designati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di cui tre ispettori del lavoro, laureati uno in ingegneria, uno in medicina e chirurgia e uno in chimica o fisica;

b) il direttore e tre funzionari dell'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro;

c) un funzionario dell'Istituto superiore di sanità;

d) **il direttore generale competente del Ministero della sanità** ed un funzionario per ciascuno dei seguenti Ministeri: industria, commercio ed artigianato; interno; difesa; trasporti; risorse agricole, alimentari e forestali; ambiente **e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e degli affari regionali;**

e) sei rappresentanti delle regioni e province autonome designati dalla Conferenza Stato-regioni;

f) un rappresentante dei seguenti organismi: Istituto nazionale assicurazioni e infortuni sul lavoro; Corpo nazionale dei vigili del fuoco; Consiglio nazionale delle ricerche; UNI; CEI; Agenzia nazionale protezione ambiente; **Istituto italiano di medicina sociale;**

g) **otto** esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale;

h) **otto** esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, **anche dell'artigianato e della piccola e media impresa,** maggiormente rappresentative a livello nazionale**;**

i) un esperto nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei dirigenti d'azienda maggiormente rappresentative a livello

nazionale.

Ai predetti componenti, per le riunioni o giornate di lavoro, non spetta il gettone di presenza di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 gennaio 1956, n.5, e successive modificazioni.

2. Per ogni rappresentante effettivo è designato un membro supplente.

3. All'inizio di ogni mandato la commissione può istituire comitati speciali permanenti dei quali determina la composizione e la funzione.

4. La commissione può chiamare a far parte dei comitati di cui al comma 3 persone particolarmente esperte, anche su designazione delle associazioni professionali, dell'università e degli enti di ricerca, in relazione alle materie trattate.

5. Le funzioni inerenti alla segreteria della commissione sono disimpegnate da due funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6. I componenti della commissione consultiva permanente ed i segretari sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione degli organismi competenti e durano in carica tre anni.".

2. L'art. 394 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 394 (Compiti della commissione). - 1. La commissione consultiva permanente ha il compito di:

a) esaminare i problemi applicativi della normativa in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro e predisporre una relazione annuale al riguardo;

b) formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente e per il suo coordinamento con altre disposizioni concernenti la sicurezza e la protezione della salute dei lavoratori, nonchè per il coordinamento degli organi preposti alla vigilanza;

c) esaminare le problematiche evidenziate dai comitati regionali sulle misure preventive e di controllo dei rischi adottate nei luoghi di lavoro;

d) proporre linee guida applicative della normativa di sicurezza;

e) esprimere parere sugli adeguamenti di natura strettamente tecnica relativi alla normativa CEE da attuare a livello nazionale;

f) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 48 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

g) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 8 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 77;

h) esprimere parere sul riconoscimento **della conformità alle vigenti norme per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di mezzi e sistemi di sicurezza;**

i) esprimere il parere sui ricorsi avverso le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro nell'esercizio della vigilanza, sulle attività comportanti rischi particolarmente elevati, individuate ai sensi dell'art. 43, comma 1, lettera g), n. 4, della legge 19 febbraio 1991, n. 142, secondo le modalità di cui all'art. 402;

l) esprimere parere, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale o del Ministero della sanità o delle regioni, su qualsiasi questione relativa alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute dei lavoratori.

2. La relazione di cui al comma precedente, lettera a), è resa pubblica ed è trasmessa alle commissioni parlamentari competenti ed ai presidenti delle regioni.

3. La commissione, per l'espletamento dei suoi compiti, può chiedere dati o promuovere indagini e, su richiesta o autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, effettuare sopralluoghi.".

3. L'art. 395 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1995, n. 547, è soppresso.

ART. 27
Comitati regionali di coordinamento

1. Con atto di indirizzo e coordinamento, da emanarsi entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza Stato - regioni, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sono individuati criteri generali relativi all'individuazione di organi operanti nella materia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro al fine di realizzare uniformità di interventi ed il necessario raccordo con la commissione consultiva permanente.

2. Alle riunioni della Conferenza Stato-regioni, convocate per i pareri di cui al comma 1, partecipano i rappresentanti dell'ANCI, dell'UPI e dell'UNICEM.

ART. 28
Adeguamenti al progresso tecnico

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente:

a) è riconosciuta la conformità alle vigenti norme per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di mezzi e sistemi di sicurezza;

b) si dà attuazione alle direttive in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro della Comunità europea per le parti in cui modificano modalità esecutive e caratteristiche di ordine tecnico di altre direttive già recepite nell'ordinamento nazionale;

c) si provvede all'adeguamento della normativa di natura strettamente tecnica e degli allegati al presente decreto in relazione al progresso tecnologico.

Capo VIII

Statistiche degli infortuni e delle malattie professionali

ART. 29
Statistiche degli infortuni e delle malattie professionali

1. L'INAIL e l'ISPESL si forniscono reciprocamente i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali anche con strumenti telematici.

2. L'ISPESL e L'INAIL indicono una conferenza permanente di servizio per assicurare il necessario coordinamento in relazione a quanto previsto dall'art. 8, comma 3, del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, nonchè per verificare l'adeguatezza dei sistemi di prevenzione ed assicurativi, e per studiare e proporre soluzioni normative e tecniche atte a ridurre il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali.

3. I criteri per la raccolta ed elaborazione delle informazioni relative ai rischi e ai danni derivanti da infortunio durante l'attività lavorativa sono individuati nelle norme UNI, riguardanti i parametri per la classificazione dei casi di infortunio, ed i criteri per il calcolo degli indici di frequenza e gravità e loro successivi aggiornamenti.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono essere individuati criteri integrativi di quelli di cui al comma 3 in relazione a particolari rischi.

5. I criteri per la raccolta e l'elaborazione delle informazioni relative ai rischi e ai danni derivanti dalle malattie professionali, nonchè ad altre malattie e forme patologiche eziologicamente collegate al lavoro, sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e

della previdenza sociale e del Ministro della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, sulla base delle norme di buona tecnica.

TITOLO II

Luoghi di lavoro

ART. 30
Definizioni

1. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente titolo si intendono per luoghi di lavoro:

a) i luoghi destinati a contenere posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, nonchè ogni altro luogo nell'area della medesima azienda ovvero unità produttiva comunque accessibile per il lavoro.

2. Le disposizioni del presente titolo non si applicano:

a) ai mezzi di trasporto;

b) ai cantieri temporanei o mobili;

c) alle industrie estrattive;

d) ai pescherecci;

e) ai campi, boschi e altri terreni facenti parte di una impresa agricola o forestale, ma situati fuori dall'area edificata dell'azienda.

3. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti, le prescrizioni di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro sono specificate nell'allegato XI.

4. I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, di eventuali lavoratori portatori di handicap

5. L'obbligo di cui al comma 4 vige, in particolare, per le porte, le vie di circolazione, le scale, le docce, i gabinetti e i posti di lavoro utilizzati od occupati direttamente da lavoratori portatori di handicap.

6. La disposizione di cui al comma 4 non si applica ai luoghi di lavoro già utilizzati prima dell'1 gennaio 1993, ma debbono essere adottate misure idonee a consentire la mobilità e l'utilizzazione dei servizi sanitari e di igiene personale.

ART. 31
Requisiti di sicurezza e di salute

1. Ferme restando le disposizioni legislative e regolamentari vigenti **e fatte salve le disposizioni di cui all'art. 8, comma 4, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517,** i luoghi di lavoro costruiti o utilizzati anteriormente all'entrata in vigore del presente decreto devono essere adeguati alle prescrizioni di sicurezza e salute di cui al presente titolo entro il 1 gennaio **1997.**

2. Se gli adeguamenti di cui al comma 1 richiedono un provvedimento concessorio o autorizzatorio il datore di lavoro deve immediatamente iniziare il procedimento diretto al rilascio dell'atto ed ottemperare agli obblighi entro sei mesi dalla data del provvedimento stesso.

3. Sino a che i luoghi di lavoro non vengano adeguati, il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, adotta misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente.

4. Ove vincoli urbanistici o architettonici ostino agli adeguamenti di cui al comma 1, il

datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, adotta le misure alternative di cui al comma 3. Le misure, nel caso di cui al presente comma, sono autorizzate dall'organo di vigilanza competente per territorio.

ART. 32
Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro provvede affinché:

a) le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;

b) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;

c) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;

d) gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.

ART. 33
Adeguamenti di norme

1. L'art. 13 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 13 (Vie e uscite di emergenza). - 1. Ai fini del presente decreto si intende per:

a) via di emergenza: percorso senza ostacoli al deflusso che consente alle persone che occupano un edificio o un locale di raggiungere un luogo sicuro;

b) uscita di emergenza: passaggio che immette in un luogo sicuro;

c) luogo sicuro: luogo nel quale le persone sono da considerarsi al sicuro dagli effetti determinati dall'incendio o altre situazioni di emergenza.

c bis) larghezza di una porta o luce netta di una porta: larghezza di passaggio al netto dell'ingombro dell'anta mobile in posizione di massima apertura se scorrevole, in posizione di apertura a 90 gradi se incernierata (larghezza utile di passaggio);

2. Le vie e le uscite di emergenza devono rimanere sgombre e consentire di raggiungere il più rapidamente possibile un luogo sicuro.

3. In caso di pericolo tutti i posti di lavoro devono poter essere evacuati rapidamente e in piena sicurezza da parte dei lavoratori.

4. Il numero, la distribuzione e le dimensioni delle vie e delle uscite di emergenza devono essere adeguate alle dimensioni dei luoghi di lavoro, alla loro ubicazione, alla loro destinazione d'uso, alle attrezzature in essi installate, nonchè al numero massimo di persone che possono essere presenti in detti luoghi.

5. Le vie e le uscite di emergenza devono avere altezza minima di m 2,0 e larghezza minima conforme alla normativa vigente in materia antincendio.

6. Qualora le uscite di emergenza siano dotate di porte, queste devono essere apribili nel verso dell'esodo e, qualora siano chiuse, devono poter essere aperte facilmente ed immediatamente da parte di qualsiasi persona che abbia bisogno di utilizzarle in caso di emergenza. **L'apertura delle porte delle uscite di emergenza nel verso dell'esodo non è richiesta quando possa determinare pericoli per passaggio di mezzi o per altre cause, fatta salva l'adozione di altri accorgimenti adeguati specificamente autorizzati dal Comando provinciale dei Vigili del fuoco competente per territorio**

7. Le porte delle uscite di emergenza non devono essere chiuse a chiave, se non in casi specificamente autorizzati dall'autorità competente.

8. Nei locali di lavoro e in quelli destinati a deposito è vietato adibire, quali porte delle uscite di emergenza, le saracinesche a rullo, le porte scorrevoli verticalmente e quelle girevoli su asse centrale.

9. Le vie e le uscite di emergenza, nonchè le vie di circolazione e le porte che vi danno accesso non devono essere ostruite da oggetti in modo da poter essere utilizzate in ogni momento senza impedimenti.

10. Le vie e le uscite di emergenza devono essere evidenziate da apposita segnaletica, conforme alle disposizioni vigenti, durevole e collocata in luoghi appropriati.

11. Le vie e le uscite di emergenza che richiedono un'illuminazione devono essere dotate di un'illuminazione di sicurezza di intensità sufficiente, che entri in funzione in caso di guasto dell'impianto elettrico.

12. Gli edifici che sono costruiti o adattati interamente per le lavorazioni **che presentano pericoli di esplosioni o specifici rischi di incendio alle quali sono adibiti più di cinque lavoratori devono avere almeno due scale distinte di facile accesso o rispondere a quanto prescritto dalla specifica normativa antincendio. Per gli edifici già costruiti si dovrà provvedere in conformità, quando non ne esista la impossibilita' accertata dall'organo di vigilanza: in quest'ultimo caso sono disposte le misure e cautele ritenute più efficienti. Le deroghe già concesse mantengono la loro validità salvo diverso provvedimento dell'organo di vigilanza.**

13. Per i luoghi di lavoro già utilizzati prima dell'1 gennaio 1993 non si applica la disposizione contenuta nel comma 4, ma gli stessi debbono avere un numero sufficiente di vie ed uscite di emergenza.".

2. L'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 14 (Porte e portoni). - 1. Le porte dei locali di lavoro devono, per numero, dimensioni, posizione, e materiali di realizzazione, consentire una rapida uscita delle persone ed essere agevolmente apribili dall'interno durante il lavoro.

2. Quando in un locale le lavorazioni ed i materiali comportino **pericoli** di esplosione **o specifici rischi** di incendio e siano adibiti alle attività che si svolgono nel locale stesso più di 5 lavoratori, almeno una porta ogni 5 lavoratori deve essere apribile nel verso dell'esodo ed avere larghezza minima di m 1,20.

3. Quando in un locale si svolgono lavorazioni diverse da quelle previste al comma 2, la larghezza minima delle porte è la seguente:

a) quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano fino a 25, il locale deve essere dotato di una porta avente larghezza minima di **m 0,80;**

b) quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano in numero compreso tra 26 e 50, il locale deve essere dotato di una porta avente larghezza minima di m 1,20 che si apra nel verso dell'esodo;

c) quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano in numero compreso tra 51 e 100, il locale deve essere dotato di una porta avente larghezza minima di m 1,20 e di una porta avente larghezza minima di **m 0,80,** che si aprano entrambe nel verso dell'esodo;

d) quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano in numero superiore a 100, in aggiunta alle porte previste alla lettera c) il locale deve essere dotato di almeno 1 porta che si apra nel verso dell'esodo avente larghezza minima di m 1,20 per ogni 50 lavoratori normalmente ivi occupati o frazione compresa tra 10 e 50, calcolati limitatamente all'eccedenza rispetto a 100.

4. Il numero complessivo delle porte di cui al comma 3 può anche essere minore, purchè la

loro larghezza complessiva non risulti inferiore.

5. Alle porte per le quali è prevista una larghezza minima di m 1,20 è applicabile una tolleranza in meno del 5% (cinque per cento). **Alle porte per le quali è prevista una larghezza minima di m. 0,80 è applicabile una tolleranza in meno del 2% (due per cento);**

6. Quando in un locale di lavoro le uscite di emergenza di cui all'art. 13, comma 5, coincidono con le porte di cui al comma 1, si applicano le disposizioni di cui all'art. 13, comma 5.

7. Nei locali di lavoro ed in quelli adibiti a magazzino non sono ammesse le porte scorrevoli, le saracinesche a rullo, le porte girevoli su asse centrale, quando non esistano altre porte apribili verso l'esterno del locale.

8. Immediatamente accanto ai protoni destinati essenzialmente alla circolazione dei veicoli devono esistere, a meno che il passaggio dei pedoni sia sicuro, porte per la circolazione dei pedono che devono essere segnalate in modo visibile ed essere sgombre in permanenza.

9. Le porte e i portoni apribili nei due versi devono essere trasparenti o essere muniti di pannelli trasparenti.

10.Sulle porte trasparenti deve essere apposto un segno indicativo all'altezza degli occhi.

11.Se le superfici trasparenti o traslucide delle porte e dei portoni non sono costituite da materiali di sicurezza e c'è il rischio che i lavoratori possano rimanere feriti in caso di rottura di dette superfici, queste devono essere protette contro lo sfondamento.

12. Le porte scorrevoli devono disporre di un sistema di sicurezza che impedisca loro di uscire dalle guide o di cadere.

13. Le porte ed i portoni che si aprono verso l'alto devono disporre di un sistema di sicurezza che impedisca loro di ricadere.

14. Le porte ed i portoni ad azionamento meccanico devono funzionare senza rischi di infortuni per i lavoratori. Essi devono essere muniti di dispositivi di arresto di emergenza facilmente identificabili ed accessibili e poter essere aperti anche manualmente, salvo che la loro apertura possa avvenire automaticamente in caso di mancanza di energia elettrica.

15. Le porte situate sul percorso delle vie di emergenza devono essere contrassegnate in maniera appropriata con segnaletica durevole conformemente alla normativa vigente. Esse devono poter essere aperte, in ogni momento, dall'interno senza aiuto speciale.

16. Quando i luoghi di lavoro sono occupati le porte devono poter essere aperte.

17. I luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1 gennaio 1993 devono essere provvisti di porte di uscita che, per numero ed ubicazione, consentono la rapida uscita delle persone e che sono agevolmente apribili dall'interno durante il lavoro. Comunque, detti luoghi devono essere adeguati quanto meno alle disposizioni di cui ai precedenti commi 9 e 10. Per i luoghi di lavoro costruiti o utilizzati prima del 27 novembre 1994 non si applicano le disposizioni dei commi 2, 3, 4, 5 e 6 concernenti la larghezza delle porte. In ogni caso la larghezza delle porte di uscita di detti luoghi di lavoro deve essere conforme a quanto previsto dalla concessione edilizia ovvero dalla licenza di abitabilità.

3. L'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 8 (Vie di circolazione, zone di pericolo, pavimenti e passaggi). - 1. Le vie di circolazione, comprese scale, scale fisse e banchine e rampe di carico, devono essere situate e calcolate in modo tale che i pedoni o i veicoli possano utilizzarle facilmente in piena sicurezza e conformemente alla loro destinazione e che i lavoratori operanti nelle vicinanze di queste vie di circolazione non corrano alcun rischio.

2. Il calcolo delle dimensioni delle vie di circolazione per persone ovvero merci dovrà basarsi sul numero potenziale degli utenti e sul tipo di impresa.

3. Qualora sulle vie di circolazione siano utilizzati mezzi di trasporto, dovrà essere prevista per i pedoni una distanza di sicurezza sufficiente.

4. Le vie di circolazione destinate ai veicoli devono passare ad una distanza sufficiente da porte, portoni, passaggi per pedoni, corridoi e scale.

5. Nella misura in cui l'uso e l'attrezzatura dei locali lo esigano per garantire la protezione dei lavoratori, il tracciato delle vie di circolazione deve essere evidenziato.

6. Se i luoghi di lavoro comportano zone di pericolo in funzione della natura del lavoro e presentano rischi di cadute dei lavoratori o rischi di cadute d'oggetti, tali luoghi devono essere dotati di dispositivi per impedire che i lavoratori non autorizzati possano accedere a dette zone.

7. Devono essere prese misure appropriate per proteggere i lavoratori autorizzati ad accedere alle zone di pericolo.

8. Le zone di pericolo devono essere segnalate in modo chiaramente visibile.

9. I pavimenti degli ambienti di lavoro e dei luoghi destinati al passaggio non devono presentare buche o sporgenze pericolose e devono essere in condizioni tali da rendere sicuro il movimento ed il transito delle persone e dei mezzi di trasporto.

10. I pavimenti ed i passaggi non devono essere ingombrati da materiali che ostacolano la normale circolazione.

11. Quando per evidenti ragioni tecniche non si possono completamente eliminare dalle zone di transito ostacoli fissi o mobili che costituiscono un pericolo per i lavoratori o i veicoli che tali zone devono percorrere, gli ostacoli devono essere adeguatamente segnalati.".

4. L'intestazione del titolo II del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituita dalla seguente:

"Titolo II - DISPOSlZIONI PARTICOLARI".

5. L'art. 6, del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 6. (Altezza, cubatura e superficie). 1. I limiti minimi per altezza, cubatura e superficie dei locali chiusi destinati o da destinarsi al lavoro nelle aziende industriali che occupano più di cinque lavoratori, ed in ogni caso in quelle che eseguono le lavorazioni indicate nell'articolo 33, sono i seguenti:

a) altezza netta non inferiore a m 3;

b) cubatura non inferiore a mc 10 per lavoratore;

c) ogni lavoratore occupato in ciascun ambiente deve disporre di una superficie di almeno mq 2.

2. I valori relativi alla cubatura e alla superficie si intendono lordi cioè senza deduzione dei mobili, macchine ed impianti fissi.

3. L'altezza netta dei locali è misurata dal pavimento all'altezza media della copertura dei soffitti o delle volte.

4. Quando necessità tecniche aziendali lo richiedono, l'organo di vigilanza competente per territorio può consentire altezze minime inferiori a quelle sopra indicate e prescrivere che siano adottati adeguati mezzi di ventilazione dell'ambiente. L'osservanza dei limiti stabiliti dal presente articolo circa l'altezza, la cubatura e la superficie dei locali chiusi di lavoro è estesa anche alle aziende industriali che occupano meno di cinque lavoratori quando le lavorazioni che in esse si svolgono siano ritenute, a giudizio dell'organo di vigilanza, pregiudizievoli alla salute dei lavoratori occupati.

5. Per i locali destinati o da destinarsi a uffici, indipendentemente dal tipo di azienda, e per quelli delle aziende commerciali, i limiti di altezza sono quelli individuati dalla normativa urbanistica vigente."

6. L’art. 9 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 9 (Aerazione dei luoghi di lavoro chiusi). - 1. Nei luoghi di lavoro chiusi, è necessario far si` che tenendo conto dei metodi di lavoro e degli sforzi fisici ai quali sono sottoposti i lavoratori, essi dispongano di aria salubre in quantità sufficiente **anche ottenuta con impianti di aerazione.**

2. Se viene utilizzato un impianto di aerazione, esso deve essere sempre mantenuto funzionante. Ogni eventuale guasto deve essere segnalato da un sistema di controllo, quando ciò è necessario per salvaguardare la salute dei lavoratori.

3. Se sono utilizzati impianti di condizionamento dell’aria o di ventilazione meccanica, essi devono funzionare in modo che i lavoratori non siano esposti a correnti d’aria fastidiosa.

4. Qualsiasi sedimento o sporcizia che potrebbe comportare un pericolo immediato per la salute dei lavoratori dovuto all’inquinamento dell’aria respirata deve essere eliminato rapidamente.".

7. L’art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 11 (Temperatura dei locali). - 1. La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all’organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori.

2. Nel giudizio sulla temperatura adeguata per i lavoratori si deve tener conto della influenza che possono esercitare sopra di essa il grado di umidità ed il movimento dell’aria concomitanti.

3. La temperatura dei locali di riposo, dei locali per il personale di sorveglianza, dei servizi igienici, delle mense e dei locali di pronto soccorso deve essere conforme alla destinazione specifica di questi locali.

4. Le finestre, i lucernari e le pareti vetrate devono essere tali da evitare un soleggiamento eccessivo dei luoghi di lavoro, tenendo conto del tipo di attività e della natura del luogo di lavoro.

5. Quando non è conveniente modificare la temperatura di tutto l’ambiente, si deve provvedere alla difesa dei lavoratori contro le temperature troppo alte o troppo basse mediante misure tecniche localizzate o mezzi personali di protezione.".

8. L’art. 10 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 10 (Illuminazione naturale ed artificiale dei luoghi di lavoro). - 1. **A meno che non sia richiesto diversamente dalle necessita’ delle lavorazioni e salvo che non si tratti di locali sotterranei,** i luoghi di lavoro devono disporre di sufficiente luce naturale. **In ogni caso, tutti i predetti locali e luoghi di lavoro devono** essere dotati di dispositivi che consentono un’illuminazione artificiale adeguata per salvaguardare la sicurezza, la salute e il benessere di lavoratori.

2. Gli impianti di illuminazione dei locali di lavoro e delle vie di circolazione devono essere installati in modo che il tipo d’illuminazione previsto non rappresenta un rischio di infortunio per i lavoratori.

3. I luoghi di lavoro nei quali i lavoratori sono particolarmente esposti a rischi in caso di guasto dell’illuminazione artificiale, devono disporre di un’illuminazione di sicurezza di sufficiente intensità.

4. Le superfici vetrate illuminanti ed i mezzi di illuminazione artificiale devono essere tenuti costantemente in buone condizioni di pulizia e di efficienza.".

9. L’art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 7 (Pavimenti, muri, soffitti, finestre e lucernari dei locali scale e marciapiedi mobili, banchina e rampe di carico). - 1. A meno che non sia richiesto diversamente dalle necessità della lavorazione, è vietato adibire a lavori continuativi i locali chiusi i che non rispondono alle seguenti condizioni:

a) essere ben difesi contro gli agenti atmosferici, e provvisti di un isolamento termico sufficiente, tenuto conto del tipo di impresa e dell’attività fisica dei lavoratori;

b) avere aperture sufficienti per un rapido ricambio d’aria;

c) essere ben asciutti e ben difesi contro l’umidità;

d) avere le superfici dei pavimenti, delle pareti, dei soffitti tali da poter essere pulite e deterse per ottenere condizioni adeguate di igiene.

2. I pavimenti dei locali devono essere esenti da protuberanze, cavità o piani inclinati pericolosi, devono essere fissi, stabili ed antisdrucciolevoli.

3. Nelle parti dei locali dove abitualmente si versano sul pavimento sostanze putrescibili o liquidi, il pavimento deve avere superficie unita ed impermeabile e pendenza sufficiente per avviare rapidamente i liquidi verso i punti di raccolta e scarico.

4. Quando il pavimento dei posti di lavoro e di quelli di passaggio si mantiene bagnato, esso deve essere munito in permanenza di palchetti o di graticolato, se i lavoratori non sono forniti di idonee calzature impermeabili.

5. Qualora non ostino particolari condizioni tecniche, le pareti dei locali di lavoro devono essere a tinta chiara.

6. Le pareti trasparenti o traslucide, in particolare le pareti completamente vetrate, nei locali o nelle vicinanze dei posti di lavoro e delle vie di circolazione, devono essere chiaramente segnalate e costituite da materiali di sicurezza **fino all’altezza di 1 metro dal pavimento,** ovvero essere separate dai posti di lavoro e dalle vie di circolazione succitati in modo tale che i lavoratori non possono entrare in contatto con le pareti, nè essere feriti qualora esse vadano in frantumi. **Nel caso in cui vengono utilizzati materiali di sicurezza fino all’altezza di 1 metro dal pavimento, tale altezza è elevata quando ciò è necessario in relazione al rischio che i lavoratori rimangano feriti qualora esse vadano in frantumi.**

7. Le finestre, i lucernari e i dispositivi di ventilazione devono poter essere aperti, chiusi, regolati e fissati dai lavoratori in tutta sicurezza. Quando sono aperti essi devono essere

posizionati in modo da non costituire un pericolo per i lavoratori.

8. Le finestre e i lucernari devono essere concepiti congiuntamente con l'attrezzatura o dotati di dispositivi che consentono la loro pulitura senza rischi per i lavoratori che effettuano tale lavoro nonchè per i lavoratori presenti nell'edificio ed intorno ad esso.

9. L'accesso ai tetti costituiti da materiali non sufficientemente resistenti può essere autorizzato soltanto se sono fornite attrezzature che permettono di eseguire il lavoro in tutta sicurezza.

10. Le scale ed i marciapiedi mobili devono funzionare in piena sicurezza, devono essere muniti dei necessari dispositivi di sicurezza e devono possedere dispositivi di arresto di emergenza facilmente identificabili ed accessibili.

11. Le banchine e rampe di carico devono essere adeguate alle dimensioni dei carichi trasportati.

12. Le banchine di carico devono disporre di almeno un'uscita. Ove è tecnicamente possibile, le banchine di carico che superano m 25,0 di lunghezza devono disporre di un'uscita a ciascuna estremità.

13. Le rampe di carico devono offrire una sicurezza tale da evitare che i lavoratori possono cadere.

13 bis. Le disposizioni di cui ai commi 10, 11, 12 e 13 sono altresì applicabili alle vie di circolazione principali sul terreno dell'impresa, alle vie di circolazione principali sul terreno dell'impresa, alle vie di circolazione che portano a posti di lavoro fissi, alle vie di circolazione utilizzate per la regolare manutenzione e sorveglianza degli impianti dell'impresa, nonché alle banchine di carico".

10. L'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 14 (Locali di riposo). - 1. Quando la sicurezza e la salute dei lavoratori, segnatamente a causa del tipo di attività, lo richiedono, i lavoratori devono poter disporre di un locale di riposo facilmente accessibile.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica quando il personale lavora in uffici o in analoghi locali di lavoro che offrono equivalenti possibilità di riposo durante la pausa.

3. I locali di riposo devono avere dimensioni sufficienti ed essere dotati di un numero di tavoli e sedili con schienale in funzione del numero dei lavoratori.

4. Nei locali di riposo si devono adottare misure adeguate per la protezione dei non fumatori contro gli inconvenienti del fumo.

5. Quando il tempo di lavoro è interrotto regolarmente e frequentemente e non esistono locali di riposo, devono essere messi a disposizione del personale altri locali affinchè questi possa soggiornarvi durante l'interruzione del lavoro nel caso in cui la sicurezza o la salute dei lavoratori lo esige. In detti locali è opportuno prevedere misure adeguate per la protezione dei non fumatori contro gli inconvenienti del fumo.

6. L'organo di vigilanza può prescrivere che, anche nei lavori continuativi, il datore di lavoro dia modo ai dipendenti di lavorare stando a sedere ogni qualvolta ciò non pregiudica la normale esecuzione del lavoro.

7. Le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate.".

11. L'art. 40 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 40 (Spogliatoi e armadi per il vestiario). - 1. Locali appositamente destinati a spogliatoi devono essere messi a disposizione dei lavoratori quando questi devono indossare indumenti di lavoro specifici e quando per ragioni di salute o di decenza non si può loro

chiedere di cambiarsi in altri locali.

2. Gli spogliatoi devono essere distinti fra i due sessi e convenientemente arredati.

Nelle aziende che occupano fino a cinque dipendenti lo spogliatoio può essere unico per entrambi i sessi; in tal caso i locali a ciò adibiti sono utilizzati dal personale dei due sessi, secondo opportuni turni prestabiliti e concordati nell'ambito dell'orario di lavoro.

3. I locali destinati a spogliatoio devono avere una capacità sufficiente, essere possibilmente vicini ai locali di lavoro aerati, illuminati, ben difesi dalle intemperie, riscaldati durante la stagione fredda e muniti di sedili.

4. Gli spogliatoi devono essere dotati di attrezzature che consentono a ciascun lavoratore di chiudere a chiave i propri indumenti durante il tempo di lavoro.

5. Qualora i lavoratori svolgano attività insudicianti, polverose, con sviluppo di fumi o vapori contenenti in sospensione sostanze untuose od incrostanti, nonché in quelle dove si usano sostanze venefiche, corrosive od infettanti o comunque pericolose, gli armadi per gli indumenti da lavoro devono essere separati da quelli per gli indumenti privati.

6. Qualora non si applichi il comma 1 ciascun lavoratore deve poter disporre delle attrezzature di cui al comma 4 per poter riporre i propri indumenti.".

12. Gli articoli 37 e 39 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, sono sostituiti dai seguenti:

"Art. 37 (Docce e lavabi). - 1. Docce sufficienti ed appropriate devono essere messe a disposizione dei lavoratori quando il tipo di attività o la salubrità lo esigono.

2. Devono essere previsti locali per docce separati per uomini e donne o un'utilizzazione separata degli stessi. Le docce e gli spogliatoi devono comunque facilmente comunicare tra loro.

3. I locali delle docce devono avere dimensioni sufficienti per permettere a ciascun lavoratore di rivestirsi senza impacci e in condizioni appropriate di igiene.

4. Le docce devono essere dotate di acqua corrente calda e fredda e di mezzi detergenti e per asciugarsi.

Art. 39 (Gabinetti e lavabi). -

1. I lavoratori devono disporre, in prossimità dei loro posti di lavoro, dei locali di riposo, degli spogliatoi, **delle docce**, di gabinetti e di lavabi con acqua corrente calda, se necessario, e dotati di mezzi detergenti e per asciugarsi .

2. Per uomini e donne devono essere previsti gabinetti separati; **quando ciò sia impossibile a causa di vincoli urbanistici o architettonici e nelle aziende che occupano lavoratori di sesso diverso in numero non superiore a 10, è ammessa un'utilizzazione separata degli stessi".**

13. L'art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 11 (Posti di lavoro e di passaggio e luoghi di lavoro esterni). - 1. I posti di lavoro e di passaggio devono essere idoneamente difesi contro la caduta o l'investimento di materiali in dipendenza dell'attività lavorativa.

2. Ove non è possibile la difesa con mezzi tecnici, devono essere adottate altre misure o cautele adeguate.

3. I posti di lavoro, le vie di circolazione e altri luoghi o impianti all'aperto utilizzati od occupati dai lavoratori durante le loro attività devono essere concepiti in modo tale che la circolazione dei pedoni e dei veicoli puo` avvenire in modo sicuro.

4. Le disposizioni di cui all'art. 8, commi 1,2,3,4,5,6,7,8, sono altresì applicabili alle vie di circolazione principali sul terreno dell'impresa, alle vie che portano a posti di lavoro fissi, alle vie di circolazione utilizzate per la regolare manutenzione e sorveglianza degli impianti

dell'impresa, nonchè alle banchine di carico (1).

5. Le disposizioni sulle vie di circolazione e zone di pericolo **di cui all'art. 8, commi 1,2,3,4,5,6,7,8,** si applicano per analogia ai luoghi di lavoro esterni.

6. I luoghi di lavoro all'aperto devono essere opportunamente illuminati con luce artificiale quando la luce del giorno non è sufficiente.

7. Quando i lavoratori occupano posti di lavoro all'aperto, questi devono essere strutturati, per quanto tecnicamente possibile, in modo tale che i lavoratori:

a) sono protetti contro gli agenti atmosferici e, se necessario, contro la caduta di oggetti;

b) non sono esposti a livelli sonori nocivi o ad agenti esterni nocivi, quali gas, vapori, polveri;

c) possono abbandonare rapidamente il posto di lavoro in caso di pericolo o possono essere soccorsi rapidamente;

d) non possono scivolare o cadere.".

TITOLO III

Uso delle attrezzature di lavoro

ART. 34
Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente titolo si intendono per:

a) attrezzatura di lavoro: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile od impianto destinato ad essere usato durante il lavoro;

b) uso di una attrezzatura di lavoro: qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, lo smontaggio;

c) zona pericolosa: qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di una attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso.

ART. 35
Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori attrezzature adeguate al lavoro da svolgere ovvero adattate a tali scopi ed idonee ai fini della sicurezza e della salute.

2. Il datore di lavoro attua le misure tecniche ed organizzative adeguate per ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori e per impedire che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte. **Inoltre, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinche' durante l'uso delle attrezzature di lavoro siano rispettate le disposizioni di cui ai commi 4-bis e 4-ter.**

3. All'atto della scelta delle attrezzature di lavoro il datore di lavoro prende in considerazione:

a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;

b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;

c) i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse.

c-bis) i sistemi di comando, che devono essere sicuri anche tenuto conto dei guasti, dei disturbi e delle sollecitazioni prevedibili in relazione all'uso progettato dell'attrezzatura.

4. Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinchè le attrezzature di lavoro siano:

a) installate in conformità alle istruzioni del fabbricante;
b) utilizzate correttamente;
c) oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la rispondenza ai requisiti di cui all'art. 36 e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso.

c-bis) disposte in maniera tale da ridurre i rischi per gli utilizzatori e per le altre persone, assicurando in particolare sufficiente spazio disponibile tra gli elementi mobili e gli elementi fissi o mobili circostanti e che tutte le energie e sostanze utilizzate o prodotte possano essere addotte o estratte in modo sicuro.

4-bis. Il datore di lavoro provvede affinche' nell'uso di attrezzature di lavoro mobili, semoventi o non semoventi sia assicurato che:

a) vengano disposte e fatte rispettare regole di circolazione per attrezzature di lavoro che manovrano in una zona di lavoro;

b) vengano adottate misure organizzative atte a evitare che i lavoratori a piedi si trovino nella zona di attivita' di attrezzature di lavoro semoventi e comunque misure appropriate per evitare che, qualora la presenza di lavoratori a piedi sia necessaria per la buona esecuzione dei lavori, essi subiscano danno da tali attrezzature;

c) il trasporto di lavoratori su attrezzature di lavoro mobili mosse meccanicamente avvenga esclusivamente su posti sicuri, predisposti a tale fine, e che, se si devono effettuare lavori durante lo spostamento, la velocita' dell'attrezzatura sia adeguata;

d) le attrezzature di lavoro mobili, dotate di motore a combustione, siano utilizzate nelle zone di lavoro soltanto qualora sia assicurata una quantita' sufficiente di aria senza rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

4-ter. Il datore di lavoro provvede affinche' nell'uso di attrezzature di lavoro destinate a sollevare carichi sia assicurato che:

a) gli accessori di sollevamento siano scelti in funzione dei carichi da movimentare, dei punti di presa, del dispositivo di aggancio, delle condizioni atmosferiche, nonche' tenendo conto del modo e della configurazione dell'imbracatura; le combinazioni di piu' accessori di sollevamento siano contrassegnate in modo chiaro per consentire all'utilizzatore di conoscerne le caratteristiche qualora esse non siano scomposte dopo l'uso; gli accessori di sollevamento siano depositati in modo tale da non essere danneggiati o deteriorati;

b) allorche' due o piu' attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati sono installate o montate in un luogo di lavoro in modo che i loro raggi di azione si intersecano, siano prese misure appropriate per evitare la collisione tra i carichi e gli elementi delle attrezzature di lavoro stesse;

c) i lavori siano organizzati in modo tale che, quando un lavoratore aggancia o sgancia manualmente un carico, tali operazioni possano svolgersi con la massima sicurezza e, in particolare, in modo che il lavoratore ne conservi il controllo diretto o indiretto;

d) tutte le operazioni di sollevamento siano correttamente progettate nonche' adeguatamente controllate ed eseguite al fine di tutelare la sicurezza dei lavoratori; in particolare, per un carico da sollevare simultaneamente da due o piu' attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati, sia stabilita e applicata una procedura d'uso per garantire il buon coordinamento degli operatori;

e) qualora attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati non possano trattenere i carichi in caso di interruzione parziale o totale dell'alimentazione di energia, siano prese misure appropriate per evitare di esporre i lavoratori ai rischi relativi; i carichi sospesi non devono rimanere senza sorveglianza salvo il caso in cui l'accesso alla zona di pericolo sia precluso e il carico sia stato agganciato e sistemato con la massima sicurezza;

f) allorche' le condizioni meteorologiche si degradano ad un punto tale da mettere in pericolo la sicurezza di funzionamento, esponendo cosi' i lavoratori a rischi, l'utilizzazione all'aria aperta di attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati sia sospesa e siano adottate adeguate misure di protezione per i lavoratori e, in particolare, misure che impediscano il ribaltamento dell'attrezzatura di lavoro.

4-quater. Il datore di lavoro, sulla base della normativa vigente, provvede affinche' le attrezzature di cui all'allegato XIV siano sottoposte a verifiche di prima installazione o di successiva installazione e a verifiche periodiche o eccezionali, di seguito denominate "verifiche", al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento.

4-quinquies. I risultati delle verifiche di cui al comma 4-quater sono tenuti a disposizione dell'autorita' di vigilanza competente per un periodo di cinque anni dall'ultima registrazione o fino alla messa fuori esercizio dell'attrezzatura, se avviene prima. Un documento attestante l'esecuzione dell'ultima verifica deve accompagnare le attrezzature di lavoro ovunque queste sono utilizzate.

5. Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro si assicura che:

a) l’uso dell’attrezzatura di lavoro è riservato a lavoratori all’uopo incaricati;

b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, il lavoratore interessato è qualificato in maniera specifica per svolgere tali compiti.

ART. 36

Disposizioni concernenti le attrezzature di lavoro

1. Le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori devono soddisfare alle disposizioni legislative e regolamentari in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori stessi ad esse applicabili.

2.**Le modalita' e le procedure tecniche delle verifiche seguono il regime giuridico corrispondente a quello in base al quale l'attrezzatura e' stata costruita e messa in servizio.**

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri dell’industria, del commercio e dell’artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, **stabilisce** modalità e procedure per l’effettuazione delle verifiche di cui al comma 2.

4. Nell’art. 52 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, dopo il

comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Se ciò è appropriato e funzionale rispetto ai pericoli dell'attrezzatura di lavoro e del tempo di arresto normale, un'attrezzatura di lavoro deve essere munita di un dispositivo di arresto di emergenza.".

5. Nell'art. 53 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, dopo il comma 3 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Qualora i mezzi di cui al comma **2** svolgano anche la funzione di allarme essi devono essere ben visibili ovvero comprensibili senza possibilità di errore.".

6. Nell'art. 374 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, dopo il comma 2 **è aggiunto, in fine, il seguente comma:**

"Ove per le apparecchiature di cui al comma 2 è fornito il libretto di manutenzione occorre prevedere l'aggiornamento di questo libretto.".

7. Nell'art. 20 del decreto del Presidente della Repubblica 18 marzo 1956, n. 303, dopo il comma 2 sono aggiunti, in fine, il seguente comma:

"Un'attrezzatura che presenta pericoli causati da cadute o da proiezione di oggetti deve essere munita di dispositivi appropriati di sicurezza corrispondenti a tali pericoli. Un'attrezzatura di lavoro che comporta pericoli dovuti ad emanazione di gas, vapori o liquidi ovvero ad emissioni di polvere, deve essere munita di appropriati dispositivi di ritenuta ovvero di estrazione vicino alla fonte corrispondente a tali pericoli.".

8. Le disposizioni del presente articolo entrano in vigore tre mesi dopo la pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

8-bis. Il datore di lavoro adegua ai requisiti di cui all'allegato XV, entro il 30 giugno 2001, le attrezzature di lavoro indicate nel predetto allegato, gia' messe a disposizione dei lavoratori alla data del 5 dicembre 1998 e non soggette a norme nazionali di attuazione di direttive comunitarie concernenti disposizioni di carattere costruttivo, allorche' esiste per l'attrezzatura di lavoro considerata un rischio corrispondente.

8-ter. Fino a che le attrezzature di lavoro di cui al comma 8-bis non vengono adeguate il datore di lavoro adotta misure alternative che garantiscano un livello di sicurezza equivalente.

8-quater. Le modifiche apportate alle macchine definite all'articolo 1, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1996, n. 459, a seguito dell'applicazione delle disposizioni del comma 8-bis, e quelle effettuate per migliorare le condizioni di sicurezza sempre che non comportino modifiche delle modalita' di utilizzo e delle prestazioni previste dal costruttore, non configurano immissione sul mercato ai sensi dell'articolo 1, comma 3, secondo periodo, del predetto decreto.

ART. 37

Informazione

1. Il datore di lavoro provvede affinchè per ogni attrezzatura di lavoro a disposizione, i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione e di ogni istruzione d'uso necessaria in rapporto alla sicurezza e relativa:

a) alle condizioni di impiego delle attrezzature anche sulla base delle conclusioni eventualmente tratte dalle esperienze acquisite nella fase di utilizzazione delle attrezzature di lavoro;

b) alle situazioni anormali prevedibili.

1-bis. Il datore di lavoro provvede altresi' a informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonche' sui cambiamenti di tali attrezzature.

2. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.

ART. 38
Formazione ed addestramento

1. Il datore di lavoro si assicura che:

a) i lavoratori incaricati di usare le attrezzature di lavoro ricevono una formazione adeguata sull'uso delle attrezzature di lavoro;

b) i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'art. 35, comma 5, ricevono un addestramento adeguato e specifico che li metta in grado di usare tali attrezzature in modo idoneo e sicuro anche in relazione ai rischi causati ad altre persone.

ART. 39
Obblighi dei lavoratori

1. I lavoratori si sottopongono ai programmi di formazione o di addestramento eventualmente organizzati dal datore di lavoro.

2. I lavoratori utilizzano le attrezzature di lavoro messe a loro disposizione conformemente all'informazione, alla formazione ed all'addestramento ricevuti.

3. I lavoratori:

a) hanno cura delle attrezzature di lavoro messe a loro disposizione;

b) non vi apportano modifiche di propria iniziativa;

c) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto od inconveniente da essi rilevato nelle attrezzature di lavoro messe a loro disposizione.

TITOLO IV

Uso dei dispositivi di protezione individuale

ART. 40
Definizioni

1. Si intende per dispositivo di protezione individuale (DPI) qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

2. Non sono dispositivi di protezione individuale:

a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;

b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;

c) le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;

d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto stradali;

e) i materiali sportivi;

f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;

g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

ART. 41
Obbligo di uso

1. I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

ART. 42
Requisiti dei DPI

1. I DPI devono essere conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475.

2. I DPI di cui al comma 1 devono inoltre:

a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;

b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;

c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;

d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

3. In caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

ART. 43
Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ai fini della scelta dei DPI:

a) effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;

b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;

c) valuta, sulla base delle informazioni a corredo dei DPI fornite dal fabbricante e delle norme d'uso di cui all'art. 45 le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);

d) aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.

2. Il datore di lavoro, anche sulla base delle norme d'uso di cui all'art. 45, individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso, in funzione di:

a) entità del rischio;

b) frequenza dell'esposizione al rischio;

c) caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore;

d) prestazioni del DPI.

3. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori i DPI conformi ai requisiti previsti dall'art. 42 e dal decreto di cui all'art. 45, comma 2.

4. Il datore di lavoro:

a) mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie;

b) provvede a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;

c) fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori;

d) destina ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;

e) informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;

f) rende disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI;

g) assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

5. In ogni caso l'addestramento è indispensabile:

a) per ogni DPI che, ai sensi del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, appartenga alla terza categoria;

b) per i dispositivi di protezione dell'udito.

ART. 44
Obblighi dei lavoratori

1. I lavoratori si sottopongono al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari ai sensi dell'art. 43, commi 4, lettera g), e 5.

2. I lavoratori utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato.

3. I lavoratori:

a) hanno cura dei DPI messi a loro disposizione;

b) non vi apportano modifiche di propria iniziativa.

4. Al termine dell'utilizzo i lavoratori seguono le procedure aziendali in materia di riconsegna dei DPI.

5. I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro disposizione.

ART. 45
Criteri per l'individuazione e l'uso

1. Il contenuto degli allegati III, IV e V costituisce elemento di riferimento per l'applicazione di quanto previsto all'art. 43, commi 1 e 4.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, tenendo conto della natura, dell'attività e dei fattori specifici di rischio, indica:

a) i criteri per l'individuazione e l'uso dei DPI;

b) le circostanze e le situazioni in cui, ferme restando le priorità delle misure di protezione collettiva, si rende necessario l'impiego dei DPI.

ART. 46
Norma transitoria

1. Fino alla data del 31 dicembre 1998 e, nel caso di dispositivi di emergenza destinati all'autosalvataggio in caso di evacuazione, fino al 31 dicembre 2004, possono essere impiegati:

a) i DPI commercializzati ai sensi dell'art. 15, comma 1, del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475;

b) i DPI già in uso alla data di entrata in vigore del presente decreto prodotti conformemente alle normative vigenti nazionali o di altri Paesi della Comunità europea.

TITOLO V

Movimentazione manuale dei carichi

ART. 47
Campo di applicazione

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività che comportano la movimentazione manuale dei carichi con i rischi, tra l'altro, di lesioni dorso-lombari per i lavoratori durante il lavoro.

2. Si intendono per:

a) movimentazione manuale dei carichi: le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano tra l'altro rischi di lesioni dorso-lombari;

b) lesioni dorso-lombari: lesioni a carico delle strutture osteomiotendinee e nerveovascolari a livello dorso lombare.

ART. 48
Obblighi dei datori di lavoro

1. Il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie o ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori.

2. Qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie, ricorre ai mezzi appropriati o fornisce ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, in base all'allegato VI.

3. Nel caso in cui la necessità di una movimentazione manuale di un carico ad opera del lavoratore non può essere evitata, il datore di lavoro organizza i posti di lavoro in modo che detta movimentazione sia quanto più possibile sicura e sana.

4. Nei casi di cui al comma 3 il datore di lavoro:

a) valuta, se possibile, preliminarmente, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione e tiene conto in particolare delle caratteristiche del carico, in base all'allegato VI;

b) adotta le misure atte ad evitare o ridurre tra l'altro i rischi di lesioni dorso-lombari, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato VI;

c) sottopone alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 16 gli addetti alle attività di cui al presente titolo.

ART. 49
Informazione e formazione

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:

a) il peso di un carico;

b) il centro di gravità o il lato più pesante nel caso in cui il contenuto di un imballaggio abbia una collocazione eccentrica;

c) la movimentazione corretta dei carichi e i rischi che i lavoratori corrono se queste attività non vengono eseguite in maniera corretta, tenuto conto degli elementi di cui all'allegato VI.

2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata, in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.

TITOLO VI

Uso di attrezzature munite di videoterminali

ART. 50
Campo di applicazione

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminali.

2. Le norme del presente titolo **non** si applicano ai lavoratori addetti:

a) ai posti di guida di veicoli o macchine;

b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;

c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;

d) ai sistemi denominati "portatili" ove non siano oggetto di utilizzazione prolungata in un posto di lavoro;

e) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;

f) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.

ART. 51
Definizioni

1. Ai fini del presente titolo si intende per:

a) videoterminale: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;

b) posto di lavoro: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, ovvero software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonchè l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;

c) **lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 54.**

ART. 52
Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'art. 4, comma 1, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:

a) ai rischi per la vista e per gli occhi;

b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;

c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.

ART. 53
Organizzazione del lavoro

1. Il datore di lavoro assegna le mansioni e i compiti lavorativi comportanti l'uso dei videoterminali anche secondo una distribuzione del lavoro che consente di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni.

ART. 54

Svolgimento quotidiano del lavoro

1. Il lavoratore, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.

2. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale.

3. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

4. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità.

5. È comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

6. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.

7. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

ART. 55

Sorveglianza sanitaria

1. I lavoratori, prima di essere addetti alle attività di cui al presente titolo, sono sottoposti ad una visita medica per evidenziare eventuali malformazioni strutturali e ad un esame degli occhi e della vista effettuati dal medico competente. Qualora l'esito della visita medica ne evidenzi la necessità, il lavoratore è sottoposto ad esami specialistici.

2. In base alle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati in:

a) idonei, con o senza prescrizioni;

b) non idonei.

3. I lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria, ai sensi dell'articolo 16.

3-bis. Le visite di controllo sono effettuate con le modalità di cui ai commi 1 e 2.

3-ter. La periodicità delle visite di controllo, fatti salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa

stabilita dal medico competente, è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni e per i lavoratori

che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi.

4. Il lavoratore è sottoposto a controllo oftalmologico a sua richiesta, ogniqualvolta sospetti una sopravvenuta

alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente, oppure ogniqualvolta l'esito della visita di cui

ai commi 1 e 3 ne evidenzi la necessità.

5. La spesa relativa alla dotazione di dispositivi speciali di correzione in funzione dell'attività svolta è a carico del datore di lavoro.

ART. 56
Informazione e formazione

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:
a) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 52;
b) le modalità di svolgimento dell'attività;
c) la protezione degli occhi e della vista.
2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.
3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, stabilisce con decreto una guida d'uso dei videoterminali.

ART. 57
Consultazione e partecipazione

1. Il datore di lavoro informa preventivamente i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza dei cambiamenti tecnologici che comportano mutamenti nell'organizzazione del lavoro, in riferimento alle attività di cui al presente titolo.

ART. 58 Adeguamento alle norme

1. **I posti di lavoro dei lavoratori di cui all'articolo 51, comma 1, lettera *c*), devono essere conformi alle prescrizioni minime di cui all'allegato VII.**

ART. 59
Caratteristiche tecniche

1. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, sono disposti, anche in recepimento di direttive comunitarie, gli adattamenti di carattere tecnico all'allegato VII in funzione del progresso tecnico, della evoluzione delle normative e specifiche internazionali oppure delle conoscenze nel settore delle attrezzature dotate di videoterminali.

TITOLO VII

Protezione da agenti cancerogeni e mutageni

Capo I

Disposizioni Generali

ART .60
Campo di applicazione

1. Le norme del presente titolo si applicano a tutte le attività nelle quali i lavoratori sono o possono essere esposti ad agenti cancerogeni a causa della loro attività lavorativa.

2. Le norme del presente titolo non si applicano alle attività disciplinate dal:

c) decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, capo III.

3. Il presente titolo non si applica ai lavoratori esposti soltanto alle radiazioni previste dal trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica.

ART. 61

Definizioni

Agli effetti del presente decreto si intende per:
agente cancerogeno:
una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione quali categorie cancerogene 1 o 2, stabiliti ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n.52, e successive modificazioni;
un preparato contenente una o più sostanze di cui al punto 1), quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie cancerogene 1 o 2, stabiliti dai sensi decreti legislativi 3 febbraio 1997, n.52, e 16 luglio 1998, n.285;
una sostanza, un preparato o un processo di cui all'allegato VIII, nonché una sostanza od un preparato emessi durante un processo previsto dall'allegato VIII;
agente mutageno:
1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione quali categorie mutagene 1 o 2, stabiliti ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n.52, e successive modificazioni;
2) un preparato contenente una o più sostanze di cui al punto 1), quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie mutagene 1 o 2, stabiliti dai sensi decreti legislativi 3 febbraio 1997, n.52, e 16 luglio 1998, n.285;
valore limite: se non altrimenti specificato, il limite della concentrazione media, ponderata in funzione del tempo, di un agente cancerogeno o mutageno nell'aria, rilevabile entro la zona di respirazione di un lavoratore, in relazione ad un periodo di riferimento determinato stabilito nell'allegato VIII-bis".

Capo II

Obblighi del datore di lavoro

ART. 62
Sostituzione e riduzione

1. Il datore di lavoro evita o riduce l'utilizzazione di un agente cancerogeno o **mutageno** sul luogo di lavoro in particolare sostituendolo, sempre che ciò è tecnicamente possibile, con una sostanza o un preparato o un procedimento che nelle condizioni in cui viene utilizzato non è o è meno nocivo alla salute e eventualmente alla sicurezza dei lavoratori.

2. Se non è tecnicamente possibile sostituire l'agente cancerogeno o **mutageno** il datore di lavoro provvede affinché la produzione o l'utilizzazione dell'agente cancerogeno **o mutageno** avvenga in un sistema chiuso sempre che ciò è tecnicamente possibile.

3. Se il ricorso ad un sistema chiuso non è tecnicamente possibile il datore di lavoro provvede affinché il livello di esposizione dei lavoratori sia ridotto al più basso valore

tecnicamente possibile. **L'esposizione non deve comunque superare il valore limite dell'agente stabilito nell'allegato VIII-bis.**

ART. 63
Valutazione del rischio

1. Fatto salvo quanto previsto all'art. 62, il datore di lavoro effettua una valutazione dell'esposizione a agenti cancerogeni **o mutageni**, i risultati della quale sono riportati nel documento di cui all'art. 4, **commi 2.**

2. Detta valutazione tiene conto, in particolare, delle caratteristiche delle lavorazioni, della loro durata e della loro frequenza, dei quantitativi di agenti cancerogeni **o mutageni** prodotti ovvero utilizzati, della loro concentrazione, della capacità degli stessi di penetrare nell'organismo per le diverse vie di assorbimento, anche in relazione al loro stato di aggregazione e, qualora allo stato solido, se in massa compatta o in scaglie o in forma polverulenta e se o meno contenuti in una matrice solida che ne riduce o ne impedisce la fuoriuscita. **La valutazione deve tener contodi tutti i possibili modi di esposizione, compreso quello in cui vi è assorbimento cutaneo.**

3. Il datore di lavoro, in relazione ai risultati della valutazione di cui al comma 1, adotta le misure preventive e protettive del presente titolo, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative.

4. Il documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, è integrato con i seguenti dati:

a) le attività lavorative che comportano la presenza di sostanze o preparati cancerogeni **o mutageni** o di processi industriali di cui all'allegato VIII, con l'indicazione dei motivi per i quali sono impiegati agenti cancerogeni **o mutageni**;

b) i quantitativi di sostanze ovvero preparati cancerogeni **o mutageni** prodotti ovvero utilizzati, ovvero presenti come impurità o sottoprodotti;

c) il numero dei lavoratori esposti ovvero potenzialmente esposti ad agenti cancerogeni **o mutageni**;

d) l'esposizione dei suddetti lavoratori, ove nota e il grado della stessa;

e) le misure preventive e protettive applicate ed il tipo dei dispositivi di protezione individuale utilizzati;

f) le indagini svolte per la possibile sostituzione degli agenti cancerogeni **o mutageni** e le sostanze e i preparati eventualmente utilizzati come sostituti.

5. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione di cui al comma 1 in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata.

6. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso anche ai dati di cui al comma 4, fermo restando l'obbligo di cui all'art. 9, comma 3.

ART. 64
Misure tecniche, organizzative, procedurali

1. Il datore di lavoro:

a) assicura, applicando metodi e procedure di lavoro adeguati, che nelle varie operazioni lavorative sono impiegati quantitativi di agenti cancerogeni **o mutageni** non superiori alle necessità delle lavorazioni e che gli agenti cancerogeni **o mutageni** in attesa di impiego, in forma fisica tale da causare rischio di introduzione, non sono accumulati sul luogo di lavoro in quantitativi superiori alle necessità predette;

b) limita al minimo possibile il numero dei lavoratori esposti o che possono essere esposti ad agenti cancerogeni **o mutageni** , anche isolando le lavorazioni in aree predeterminate provviste di adeguati segnali di avvertimento e di sicurezza, compresi i segnali "vietato fumare", ed accessibili soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la

loro mansione o con la loro funzione. In dette aree è fatto divieto di fumare;

c) progetta, programma e sorveglia le lavorazioni in modo che non vi è emissione di agenti cancerogeni **o mutageni** nell'aria. Se ciò non è tecnicamente possibile, l'eliminazione degli agenti cancerogeni **o mutageni** deve avvenire il più vicino possibile al punto di emissione mediante aspirazione localizzata, nel rispetto dell'art. 4, comma 5, lettera n). L'ambiente di lavoro deve comunque essere dotato di un adeguato sistema di ventilazione generale;

d) provvede alla misurazione di agenti cancerogeni **o mutageni** per verificare l'efficacia delle misure di cui alla lettera c) e per individuare precocemente le esposizioni anomale causate da un evento non prevedibile o da un incidente, con metodi di campionatura e di misurazione conformi alle indicazioni dell'allegato VIII del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

e) provvede alla regolare e sistematica pulitura dei locali, delle attrezzature e degli impianti;

f) elabora procedure per i casi di emergenza che possono comportare esposizioni elevate;

g) assicura che gli agenti cancerogeni **o mutageni** sono conservati, manipolati, trasportati in condizioni di sicurezza;

h) assicura che la raccolta e l'immagazzinamento, ai fini dello smaltimento degli scarti e dei residui delle lavorazioni contenenti agenti cancerogeni **o mutageni** , avvengano in condizioni di sicurezza, in particolare utilizzando contenitori ermetici etichettati in modo chiaro, netto, visibile;

i) dispone, su conforme parere del medico competente, misure protettive particolari per quelle categorie di lavoratori per i quali l'esposizione a taluni agenti cancerogeni **o mutageni** presenta rischi particolarmente elevati.

ART. 65
Misure igieniche

1. Il datore di lavoro:

a) assicura che i lavoratori dispongano di servizi igienici appropriati ed adeguati;

b) dispone che i lavoratori abbiano in dotazione idonei indumenti protettivi da riporre in posti separati dagli abiti civili;

c) provvede affinchè i dispositivi di protezione individuale siano custoditi in luoghi determinati, controllati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi, prima di ogni nuova utilizzazione.

2. È vietato assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro di cui all'art. 64, lettera b).

ART. 66
Informazione e formazione

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda:

a) gli agenti cancerogeni **o mutageni** presenti nei cicli lavorativi, la loro dislocazione, i rischi per la salute connessi al loro impiego, ivi compresi i rischi supplementari dovuti al fumare;

b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione;

c) le misure igieniche da osservare;

d) la necessità di indossare e impiegare indumenti di lavoro e protettivi e dispositivi individuali di protezione ed il loro corretto impiego;

e) il modo di prevenire il verificarsi di incidenti e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze.

2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine

a quanto indicato al comma 1.

3. L'informazione e la formazione di cui ai commi 1 e 2 sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione e vengono ripetute, con frequenza almeno quinquennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.

4. Il datore di lavoro provvede inoltre affinché gli impianti, i contenitori, gli imballaggi contenenti agenti cancerogeni **o mutageni** siano etichettati in maniera chiaramente leggibile e comprensibile. I contrassegni utilizzati e le altre indicazioni devono essere conformi al disposto della legge 29 maggio 1974, n. 256, e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 67
Esposizione non prevedibile

1. Se si verificano eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione anomala dei lavoratori, il datore di lavoro adotta quanto prima misure appropriate per identificare e rimuovere la causa dell'evento e ne informa i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza.

2. I lavoratori devono abbandonare immediatamente l'area interessata, cui possono accedere soltanto gli addetti agli interventi di riparazione ed ad altre operazioni necessarie, indossando idonei indumenti protettivi e dispositivi di protezione delle vie respiratorie, messi a loro disposizione dal datore di lavoro. In ogni caso l'uso dei dispositivi di protezione non può essere permanente e la sua durata, per ogni lavoratore, è limitata al minimo strettamente necessario.

3. Il datore di lavoro comunica al più presto all'organo di vigilanza il verificarsi degli eventi di cui al comma 1 e riferisce sulle misure adottate per ridurre al minimo le conseguenze.

ART. 68
Operazioni lavorative particolari

1. Nel caso di determinate operazioni lavorative, come quella di manutenzione, per le quali, nonostante l'adozione di tutte le misure di prevenzione tecnicamente applicabili, è prevedibile un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti, il datore di lavoro previa consultazione del rappresentante per la sicurezza:

a) dispone che soltanto tali lavoratori hanno accesso alle suddette aree anche provvedendo, ove tecnicamente possibile, all'isolamento delle stesse ed alla loro identificazione mediante appositi contrassegni;

b) fornisce ai lavoratori speciali indumenti e dispositivi di protezione individuale che devono essere indossati dai lavoratori adibiti alle suddette operazioni.

2. La presenza nelle aree di cui al comma 1 dei lavoratori addetti è in ogni caso ridotta al minimo compatibilmente con le necessità delle lavorazioni.

Capo III

Sorveglianza sanitaria

ART. 69
Accertamenti sanitari e norme preventive e protettive specifiche

1. I lavoratori per i quali la valutazione di cui all'art. 63 ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.

2. Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure preventive

e protettive per singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati.

3. Le misure di cui al comma 2 possono comprendere l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure dell'art. 8 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.

4. Ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di una anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro.

5. A seguito dell'informazione di cui al comma 4 il datore di lavoro effettua:

a) una nuova valutazione del rischio in conformità all'art. 63;

b) ove sia tecnicamente possibile, una misurazione della concentrazione dell'agente in aria, per verificare l'efficacia delle misure adottate.

6. Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sulla sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti, con particolare riguardo all'opportunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa.

ART. 70

Registro di esposizione e cartelle sanitarie

1. I lavoratori di cui all'articolo 69 sono iscritti in un registro nel quale è riportata, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente cancerogeno o mutageno utilizzato e, ove noto, il valore dell'esposizione a tale agente. Detto registro è istituito ed aggiornato dal datore di lavoro che ne cura la tenuta per il tramite del medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione ed i rappresentanti per la sicurezza hanno accesso a detto registro.

2. Il medico competente, per ciascuno dei lavoratori di cui all'articolo 69, provvede ad istituire e aggiornare una cartella sanitaria e di rischio, custodita presso l'azienda o l'unità produttiva sotto la responsabilità del datore di lavoro.

3. Il datore di lavoro comunica ai lavoratori interessati, su richiesta, le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e, tramite il medico competente, i dati della cartella sanitaria e di rischio.

4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro invia all'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro - ISPESL la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato unitamente alle annotazioni individuali contenute nel registro e ne consegna copia al lavoratore stesso.

5. In caso di cessazione di attività dell'azienda, il datore di lavoro consegna il registro di cui al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio all'ISPESL.

6. Le annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma i e le cartelle sanitarie e di rischio sono conservate dal datore di lavoro almeno fino a risoluzione del rapporto di lavoro e dall'ISPESL fino a quarant'anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti cancerogeni o mutageni.

7. I registri di esposizione le annotazioni individuali e le cartelle sanitarie e di rischio sono custoditi e trasmessi con salvaguardia del segreto professionale e dei trattamento dei dati personali.

8. Il datore di lavoro, in caso di esposizione del lavoratore ad agenti cancerogeni, oltre a quanto previsto ai commi da 1 a 7:

a) consegna copia del registro di cui al comma 1 all'ISPESL ed all'organo di vigilanza competente per territorio, e comunica loro ogni tre anni, e comunque ogni qualvolta i medesimi ne facciano richiesta, le variazioni intervenute;

b) consegna, a richiesta, all'Istituto superiore di sanità copia del registro di cui al comma 1;

c) in caso di cessazione di attività dell'azienda, consegna copia del registro di cui al comma I all'organo di vigilanza competente per territorio;

d) in caso di assunzione di lavoratori che hanno in precedenza esercitato attività con esposizione ad agenti cancerogeni, il datore di lavoro chiede all'ISPESL copia delle annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1, nonché copia della cartella sanitaria e di rischio, qualora il lavoratore non ne sia in possesso ai sensi del comma 4.

9. I modelli e le modalità di tenuta del registro e delle cartelle sanitarie e di rischio sono determinati con decreto del Ministro della sanità, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica e del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente.

10. L'ISPESL trasmette annualmente al Ministero della sanità dati di sintesi relativi al contenuto dei registri di cui al comma 1 ed a richiesta li rende disponibili alle regioni.

ART. 71
Registrazione dei tumori

1. I medici, le strutture sanitarie pubbliche e private, nonché gli istituti previdenziali assicurativi pubblici o privati, che refertano casi di neoplasie da loro ritenute causate da esposizione lavorativa ad agenti cancerogeni, trasmettono all'ISPESL copia della relativa documentazione clinica ovvero anatomopatologica e quella inerente l'anamnesi lavorativa.

2. **L'ISPESL realizza, nei limiti delle ordinarie risorse di bilancio, sistemi di monitoraggio dei rischi cancerogeni di origine professionale utilizzando i flussi informativi di cui al comma 1, le informazioni raccolte dai sistemi di registrazione delle patologie attivi sul territorio regionale, nonché i dati di carattere occupazionale, anche a livello nominativo, rilevati nell'ambito delle rispettive attività istituzionali dall'Istituto nazionale della previdenza sociale - INPS, dall'Istituto nazionale di statistica - ISTAT, dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - INAIL e da altre istituzioni pubbliche. L'ISPESL rende disponibile al Ministero della sanità ed alle regioni i risultati del monitoraggio con periodicità annuale.**

3. Con decreto dei Ministri della sanità e del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, sono determinate le caratteristiche dei sistemi informativi che, in funzione del tipo di neoplasia accertata, ne stabiliscono la raccolta, l'acquisizione, l'elaborazione e l'archiviazione, nonchè le modalità di registrazione di cui al comma 2, e le modalità di trasmissione di cui al comma 1.

4. Il Ministero della sanità fornisce, su richiesta, alla Commissione CE, informazioni sulle utilizzazioni dei dati del registro di cui al comma 1.

ART. 72
Adeguamenti normativi

1. La Commissione consultiva tossicologica nazionale individua periodicamente le sostanze cancerogene, mutagene e tossiche per la riproduzione che, pur non essendo classificate ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, rispondono ai criteri di classificazione ivi stabiliti e fornisce consulenza ai Ministeri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, su richiesta, in tema di classificazione di agenti chimici pericolosi.

2. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente e la Commissione consultiva tossicologica nazionale:

a) sono aggiornati gli allegati VIII e VIlI-bis in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione di normative e specifiche comunitarie o internazionali e delle conoscenze nel settore degli agenti cancerogeni o mutageni;

b) è pubblicato l'elenco delle sostanze in funzione dell'individuazione effettuata ai sensi del comma l

TITOLO VIII

Protezione Da Agenti Biologici Capo I

ART. 73
Campo di applicazione

1. Le norme del presente titolo si applicano a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici.

2. Restano ferme le disposizioni particolari di recepimento delle norme comunitarie sull'impiego confinato di microrganismi geneticamente modificati e sull'emissione deliberata nell'ambiente di organismi geneticamente modificati. **Il comma 1 dell'art.7 del decreto legislativo 3 marzo 1993, n.91, è soppresso.**

ART. 74
Definizioni

1. Ai sensi del presente titolo si intende per:

a) agente biologico: qualsiasi microorganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni;

b) microorganismo: qualsiasi entità microbiologica, cellulare o meno, in grado di riprodursi o trasferire materiale genetico;

c) coltura cellulare: il risultato della crescita in vitro di cellule derivate da organismi pluricellulari.

ART. 75
Classificazione degli agenti biologici

1. Gli agenti biologici sono ripartiti nei seguenti quattro gruppi a seconda del rischio di infezione:

a) agente biologico del gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;

b) agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibli efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

c) agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

d) agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

2. Nel caso in cui l'agente biologico oggetto di classificazione non può essere attribuito in modo inequivocabile ad uno fra i due gruppi sopraindicati, esso va classificato nel gruppo di rischio più elevato tra le due possibilità.

3. L'allegato XI riporta l'elenco degli agenti biologici classificati nei gruppi 2, 3, 4.

ART. 76
Comunicazione

1. Il datore di lavoro che intende esercitare attività che comportano uso di agenti biologici dei gruppi 2 o 3, comunica all'organo di vigilanza territorialmente competente le seguenti informazioni, almeno 30 giorni prima dell'inizio dei lavori:

a) il nome e l'indirizzo dell'azienda e il suo titolare;

b) il documento di cui all'art. 78, comma 5.

2. Il datore di lavoro che è stato autorizzato all'esercizio di attività che comporta l'utilizzazione di un agente biologico del gruppo 4 è tenuto alla comunicazione di cui al comma 1.

3. Il datore di lavoro invia una nuova comunicazione ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni mutamenti che comportano una variazione significativa del rischio per la salute sul posto di lavoro, o, comunque, ogni qualvolta si intende utilizzare un nuovo agente classificato dal datore di lavoro in via provvisoria.

4. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso alle informazioni di cui al comma 1.

5. Ove le attività di cui al comma 1 comportano la presenza di microorganismi geneticamente modificati appartenenti al gruppo II, come definito all'art. 4 del decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 91, il documento di cui al comma 1, lettera b), è sostituito da copia della documentazione prevista per i singoli casi di specie dal predetto decreto.

6. I laboratori che forniscono un servizio diagnostico sono tenuti alla comunicazione di cui al comma 1 anche per quanto riguarda gli agenti biologici del gruppo 4.

ART. 77
Autorizzazione

1. Il datore di lavoro che intende utilizzare, nell'esercizio della propria attività, un agente biologico del gruppo 4 deve munirsi di autorizzazione del Ministero della sanità.

2. La richiesta di autorizzazione è corredata da:

a) le informazioni di cui all'art. 76, comma 1;

b) l'elenco degli agenti che si intende utilizzare.

3. L'autorizzazione è rilasciata dal Ministero della sanità sentito il parere dell'Istituto superiore di sanità Essa ha la durata di 5 anni ed è rinnovabile. L'accertamento del venir meno di una delle condizioni previste per l'autorizzazione ne comporta la revoca.

4. Il datore di lavoro in possesso dell'autorizzazione di cui al comma 1 informa il Ministero della sanità di ogni nuovo agente biologico del gruppo 4 utilizzato, nonché di ogni avvenuta cessazione di impiego di un agente biologico del gruppo 4.

5. I laboratori che forniscono un servizio diagnostico sono esentati dagli adempimenti di cui al comma 4.

6. Il Ministero della sanità comunica all'organo di vigilanza competente per territorio le autorizzazioni concesse e le variazioni sopravvenute nell'utilizzazione di agenti biologici del gruppo 4. Il Ministero della sanità istituisce ed aggiorna un elenco di tutti gli agenti biologici del gruppo 4 dei quali è stata comunicata l'utilizzazione sulla base delle previsioni di cui ai commi 1 e 4.

Capo II

Obblighi del datore di lavoro

ART. 78
Valutazione del rischio

1. Il datore di lavoro, nella valutazione del rischio di cui all'art. 4, comma 1, tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative, ed in particolare:

a) della classificazione degli agenti biologici che presentano o possono presentare un pericolo per la salute umana quale risultante dall'allegato XI o, in assenza, di quella effettuata dal datore di lavoro stesso sulla base delle conoscenze disponibili e seguendo i criteri di cui all'art. 75, commi 1 e 2;

b) dell'informazione sulle malattie che possono essere contratte;

c) dei potenziali effetti allergici e tossici;

d) della conoscenza di una patologia della quale è affetto un lavoratore, che è da porre in correlazione diretta all'attività lavorativa svolta;

e) delle eventuali ulteriori situazioni rese note dall'autorità sanitaria competente che possono influire sul rischio;

f) del sinergismo dei diversi gruppi di agenti biologici utilizzati.

2. Il datore di lavoro **applica i principi di buona prassi microbiologica**, ed adotta, in relazione ai rischi accertati, le misure protettive e preventive di cui al presente titolo, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative.

3. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione di cui al comma 1 in occasione di modifiche dell'attività lavorativa significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata.

4. Nelle attività, quali quelle riportate a titolo esemplificativo nell'allegato IX, che, pur non comportando la deliberata intenzione di operare con agenti biologici, possono implicare il

rischio di esposizioni dei lavoratori agli stessi, il datore di lavoro puo` prescindere dall'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 80, 81, commi 1 e 2, 82, comma 3, e 86, qualora i risultati della valutazione dimostrano che l'attuazione di tali misure non è necessaria.

5. Il documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, è integrato dai seguenti dati:

a) le fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici;

b) il numero dei lavoratori addetti alle fasi di cui alla lettera a);

c) le generalità del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

d) i metodi e le procedure lavorative adottate, nonché le misure preventive e protettive applicate;

e) il programma di emergenza per la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad un agente biologico del gruppo 3 o del gruppo 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico.

6. Il rappresentante per la sicurezza è consultato prima dell'effettuazione della valutazione di cui al comma 1 ed ha accesso anche ai dati di cui al comma 5.

ART. 79
Misure tecniche, organizzative, procedurali

1. In tutte le attività per le quali la valutazione di cui all'art. 78 evidenzia rischi per la salute dei lavoratori il datore di lavoro attua misure tecniche, organizzative e procedurali, per evitare ogni esposizione degli stessi ad agenti biologici.

2. In particolare, il datore di lavoro:

a) evita l'utilizzazione di agenti biologici nocivi, se il tipo di attività lavorativa lo consente;

b) limita al minimo i lavoratori esposti, o potenzialmente esposti, al rischio di agenti biologici;

c) progetta adeguatamente i processi lavorativi;

d) adotta misure collettive di protezione ovvero misure di protezione individuali qualora non sia possibile evitare altrimenti l'esposizione;

e) adotta misure igieniche per prevenire e ridurre al minimo la propagazione accidentale di un agente biologico fuori dal luogo di lavoro;

f) usa il segnale di rischio biologico, rappresentato nell'allegato X, e altri segnali di avvertimento appropriati;

g) elabora idonee procedure per prelevare, manipolare e trattare campioni di origine umana ed animale;

h) definisce procedure di emergenza per affrontare incidenti;

i) verifica la presenza di agenti biologici sul luogo di lavoro al di fuori del contenimento fisico primario, se necessario o tecnicamente realizzabile;

l) predispone i mezzi necessari per la raccolta, l'immagazzinamento e lo smaltimento dei rifiuti in condizioni di sicurezza, mediante l'impiego di contenitori adeguati ed identificabili eventualmente dopo idoneo trattamento dei rifiuti stessi;

m) concorda procedure per la manipolazione ed il trasporto in condizioni di sicurezza di agenti biologici all'interno del luogo di lavoro.

ART. 80
Misure igieniche

1. In tutte le attività nelle quali la valutazione di cui all'art. 78 evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro assicura che:

a) i lavoratori dispongano dei servizi sanitari adeguati provvisti di docce con acqua calda e fredda, nonché, se del caso, di lavaggi oculari e antisettici per la pelle;

b) i lavoratori abbiano in dotazione indumenti protettivi od altri indumenti idonei, da riporre in posti separati dagli abiti civili;

c) i dispositivi di protezione individuale siano controllati, disinfettati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi prima dell'utilizzazione successiva;

d) gli indumenti di lavoro e protettivi che possono essere contaminati da agenti biologici vengano tolti quando il lavoratore lascia la zona di lavoro, conservati separatamente dagli altri indumenti, disinfettati, puliti e, se necessario, distrutti.

2. È vietato assumere cibi o bevande e fumare nelle aree di lavoro in cui c'è rischio di esposizione.

ART. 81

Misure specifiche per le strutture sanitarie e veterinarie

1. Il datore di lavoro, nelle strutture sanitarie e veterinarie, in sede di valutazione dei rischi, presta particolare attenzione alla possibile presenza di agenti biologici nell'organismo dei pazienti o degli animali e nei relativi campioni e residui e al rischio che tale presenza comporta in relazione al tipo di attività svolta.

2. In relazione ai risultati della valutazione, il datore di lavoro definisce e provvede a che siano applicate procedure che consentono di manipolare, decontaminare ed eliminare senza rischi per l'operatore e per la comunità, i materiali ed i rifiuti contaminati.

3. Nei servizi di isolamento che ospitano pazienti od animali che sono, o potrebbero essere, contaminati da agenti biologici del gruppo 3 o del gruppo 4, le misure di contenimento da attuare per ridurre al minimo il rischio di infezione sono indicate nell'allegato XII.

ART. 82

Misure specifiche per i laboratori e gli stabulari

1. Fatto salvo quanto specificatamente previsto all'allegato XI, punto 6, nei laboratori comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 o 4 a fini di ricerca, didattici o diagnostici, e nei locali destinati ad animali da laboratorio deliberatamente contaminati con tali agenti, il datore di lavoro adotta idonee misure di contenimento in conformità all'allegato XII.

2. Il datore di lavoro assicura che l'uso di agenti biologici sia eseguito:

a) in aree di lavoro corrispondenti almeno al secondo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 2;

b) in aree di lavoro corrispondenti almeno al terzo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 3;

c) in aree di lavoro corrispondenti almeno al quarto livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 4.

3. Nei laboratori comportanti l'uso di materiali con possibile contaminazione da agenti biologici patogeni per l'uomo e nei locali destinati ad animali da esperimento, possibili portatori di tali agenti, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del secondo livello di contenimento.

4. Nei luoghi di cui ai commi 1 e 3 in cui si fa uso di agenti biologici non ancora classificati, ma il cui uso può far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del terzo livello di contenimento.

5. Per i luoghi di lavoro di cui ai commi 3 e 4, il Ministero della sanità, sentito l'Istituto superiore di sanità, può individuare misure di contenimento più elevate.

ART. 83
Misure specifiche per i processi industriali

1. Fatto salvo quanto specificatamente previsto all'allegato XI, punto 6, nei processi industriali comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 e 4, il datore di lavoro adotta misure opportunamente scelte tra quelle elencate nell'allegato XIII, tenendo anche conto dei criteri di cui all'art. 82, comma 2.

2. Nel caso di agenti biologici non ancora classificati, il cui uso può far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del terzo livello di contenimento.

ART. 84
Misure di emergenza

1. Se si verificano incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3 o 4, i lavoratori devono abbandonare immediatamente la zona interessata, cui possono accedere soltanto quelli addetti ai necessari interventi, con l'obbligo di usare gli idonei mezzi di protezione.

2. Il datore di lavoro informa al più presto l'organo di vigilanza territorialmente competente, nonché i lavoratori ed il rappresentante per la sicurezza, dell'evento, delle cause che lo hanno determinato e delle misure che intende adottare, o che ha già adottato, per porre rimedio alla situazione creatasi.

3. I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto, qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici.

ART. 85
Informazioni e formazione

1. Nelle attività per le quali la valutazione di cui all'art. 78 evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda:

a) i rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati;

b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione;

c) le misure igieniche da osservare;

d) la funzione degli indumenti di lavoro e protettivi e dei dispositivi di protezione individuale ed il loro corretto impiego;

e) le procedure da seguire per la manipolazione di agenti biologici del gruppo 4;

f) il modo di prevenire il verificarsi di infortuni e le misure da adottare per ridurne al minimo le conseguenze.

2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.

3. L'informazione e la formazione di cui ai commi 1 e 2 sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione, e ripetute, con frequenza almeno quinquennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.

4. Nel luogo di lavoro sono apposti in posizione ben visibile cartelli su cui sono riportate le procedure da seguire in caso di infortunio od incidente.

Capo III

Sorveglianza sanitaria

ART. 86
Prevenzione e controllo

1. I lavoratori addetti alle attività per le quali la valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.

2. Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari per quei lavoratori per i quali, anche per motivi sanitari individuali, si richiedono misure speciali di protezione, fra le quali:

a) la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente;

b) l'allontanamento temporaneo del lavoratore secondo le procedure dell'art. 8 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.

2 bis. Ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro.

2 ter. A seguito dell'informazione di cui al comma 3 il datore di lavoro effettua una nuova valutazione del rischio in conformità all'art.78.

2 quater. Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sul controllo sanitario cui sono sottoposti e sulla necessita' di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta rischio di esposizione a particolari agenti biologici individuati nell'allegato XI, nonché sui vantaggi e inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione.

ART. 87
Registri degli esposti e degli eventi accidentali

1. I lavoratori addetti ad attività comportanti uso di agenti del gruppo 3 ovvero 4 sono iscritti in un registro in cui sono riportati, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente utilizzato e gli eventuali casi di esposizione individuale.

2. Il datore di lavoro istituisce ed aggiorna il registro di cui al comma 1 e ne cura la tenuta tramite il medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il rappresentante per la sicurezza hanno accesso a detto registro.

3. Il datore di lavoro:

a) consegna copia del registro di cui al comma 1 all'Istituto superiore di sanità, all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio, comunicando ad essi, ogni tre anni e comunque ogni qualvolta questi ne fanno richiesta, le variazioni intervenute;

b) comunica all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio la cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori di cui al comma 1 fornendo al contempo l'aggiornamento dei dati che li riguardano e consegna al medesimo Istituto le relative cartelle sanitarie e di rischio;

c) in caso di cessazione di attività dell'azienda, consegna all'Istituto superiore di sanità e all'organo di vigilanza competente per territorio, copia del registro di cui al comma 1 e all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro copia del medesimo registro nonché le cartelle sanitarie e di rischio;

d) in caso di assunzione di lavoratori che hanno esercitato attività che comportano rischio di esposizione allo stesso agente richiede all'ISPESL copia delle annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1, nonché copia della cartella sanitaria e di rischio;

e) tramite il medico competente comunica ai lavoratori interessati le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e nella cartella sanitaria e di rischio ed al rappresentante per la sicurezza i dati collettivi anonimi contenuti nel registro di cui al comma

1.

4. Le annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio sono conservate dal datore di lavoro fino a risoluzione del rapporto di lavoro e dall'ISPESL fino a dieci anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti biologici. Nel caso di agenti per i quali è noto che possono provocare infezioni consistenti o latenti o che danno luogo a malattie con recrudescenza periodica per lungo tempo o che possono avere gravi sequele a lungo termine tale periodo è di quaranta anni.

5. La documentazione di cui ai precedenti commi è custodita e trasmessa con salvaguardia del segreto professionale.

6. I modelli e le modalità di tenuta del registro di cui al comma 1 e delle cartelle sanitarie e di rischio sono determinati con decreto del Ministro della sanità e del lavoro e della previdenza sociale sentita la commissione consultiva permanente.

7. L'ISPESL trasmette annualmente al Ministero della sanità dati di sintesi relativi alle risultanze del registro di cui al comma 1.

ART. 88

Registro dei casi di malattia e di decesso

1. Presso l'ISPESL è tenuto un registro dei casi di malattia ovvero di decesso dovuti all'esposizione ad agenti biologici.

2. I medici, nonché le strutture sanitarie, pubbliche o private, che refertano i casi di malattia, ovvero di decesso di cui al comma 1, trasmettono all'ISPESL copia della relativa documentazione clinica.

3. Con decreto dei Ministri della sanità e del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva, sono determinati il modello e le modalità di tenuta del registro di cui al comma 1, nonché le modalità di trasmissione della documentazione di cui al comma 2.

4. Il Ministero della sanità fornisce alla commissione CE, su richiesta, informazioni su l'utilizzazione dei dati del registro di cui al comma 1.

TITOLO IX

Sanzioni

ART.89

Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti

1. Il datore di lavoro e ' punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da lire tre milioni a otto milioni per la violazione degli articoli 4, commi 2, 4, lettera a), 6, 7 e 11, primo periodo; 63, commi 1, 4 e 5; 69, comma 5, lettera a); 78, commi 3 e 5; 86, comma 2-ter.

2. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da lire tre milioni a lire otto milioni per la violazione degli articoli 4, comma 5, lettere b), d), e), h), l), n) e q); 7, comma 2; 12, commi 1, lettere d) ed e) e 4; 15, comma 1; 22, commi da 1 a 5; 30, commi 3, 4, 5 e 6; 31, commi 3 e 4; 32; 35, commi 1, 2, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater e 5; 36, comma 8-ter;38; 41; 43, commi 3, 4, lettere a), b), d) e g) e 5; 48; 49, comma 2; 52, comma 2; 54; 55, commi 1, 3 e 4; 56, comma 2; 58; 62; 63, comma 3; 64; 65, comma 1; 66, comma 2; 67, commi 1 e 2; 68; 69, commi 1, 2 e 5, lettera b); 77, comma 1; 78, comma 2; 79; 80, comma 1; 81, commi 2 e 3; 82; 83; 85, comma 2; 86, commi 1 e 2;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da lire un milione a lire cinque milioni per la violazione degli articoli 4, commi 4, lettere b) e c), 5, lettere c), f),

g), i), m) e p); 7, commi 1 e 3; 9, comma 2; 10; 12, comma 1, lettere a), b) e c); 21; 37; 43, comma 4, lettere c), e) ed f); 49, comma 1; 56, comma 1; 57; 66, commi 1 e 4; 67, comma 3; 70, comma 1; 76, commi 1, 2 e 3; 77, comma 4; 84, comma 2; 85, commi 1 e 4; 87, commi 1 e 2.

3. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire un milione a lire sei milioni per la violazione degli articoli 4, commi 5, lettera o), **e 8; 8, comma 11; 11; 70, commi 3,4,5,6 e 8; 87, commi 3 e 4.**

ART. 90

Contravvenzioni commesse dai preposti

1. I preposti sono puniti:

a) con l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da lire cinquecentomila a lire due milioni per la violazione degli articoli 4, comma 5, lettere b), d), e), h), l), n) e q); **7, comma 2; 12, commi 1, lettere d) ed e), e 4; 15, comma 1; 30, commi 3, 4, 5 e 6; 31, commi 3 e 4; 32; 35, commi 1, 2, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater e 5; 36,comma 8-ter;38;41; 43, commi 3, 4, lettere a), b) e d); 48; 52, comma 2; 54; 55, commi 1, 3 e 4; 58; 62; 63, comma 3; 64; 65, comma 1; 67, commi 1 e 2; 68; 69, commi 1 e 2; 78, comma 2; 79; 80, comma 1; 81, commi 2 e 3; 82; 83; 86, commi 1 e 2;**

b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da lire trecentomila a lire un milione per la violazione degli articoli 4, comma 5, lettere c), f), g), i) e m); 7, commi 1, lettera b), e 3; 9, comma 2; 12, comma 1, lettere a) e c); 21; 37; 43, comma 4, lettere c), e) ed f); 49, comma 1; 56, comma 1; 57; 66, commi 1 e 4; 85, commi 1 e 4.

ART. 91

Contravvenzioni commesse dai progettisti, dai fabbricanti e dagli installatori

1. La violazione dell'art. 6, comma 2, è punita con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da lire quindici milioni a lire sessanta milioni.

2. La violazione dell'art. 6, commi 1 e 3, è punita con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da lire seicentomila a lire due milioni.

ART. 92

Contravvenzioni commesse dal medico competente

1. Il medico competente è punito:

a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da lire un milione a lire sei milioni per la violazione degli articoli 17, comma 1, lettere b), d), h) e l); 69, comma 4; **86, comma 2 bis:**

b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da lire cinquecentomila a lire tre milioni per la violazione degli articoli 17, comma 1, lettere e), f), g) ed i), nonché del comma 3; 69, comma 6 e **70, comma 2**.

ART. 93

Contravvenzioni commesse dai lavoratori

1. I lavoratori sono puniti:

a) con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da lire quattrocentomila a lire un milione e duecentomila per la violazione degli articoli 5, comma 2; **12, comma 3, primo periodo ;**39; 44; 84, comma 3;

b) con l'arresto fino a quindici giorni o con l'ammenda da lire duecentomila a lire seicentomila per la violazione degli articoli 67, comma 2; 84, comma 1.

ART. 94
Violazioni amministrative

1. Chiunque viola le disposizioni di cui agli articoli 65, comma 2, e 80, comma 2, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire centomila a lire trecentomila.

TITOLO X

Disposizioni transitorie e finali

ART. 95
Norma transitoria

1. In sede di prima applicazione del presente decreto e comunque non oltre il 31 dicembre 1996 il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi è esonerato dalla frequenza del corso di formazione di cui al comma 2 dell'art. 10, ferma restando l'osservanza degli adempimenti previsti dal predetto art. 10, comma 2, lettere a), b) e c).

ART. 96
Decorrenza degli obblighi di cui all'art. 4

1. È fatto obbligo di adottare le misure di cui all'art. 4 nel termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

ART. 96 bis
Attuazione degli obblighi

1. Il datore di lavoro che intraprende un'attività lavorativa di cui all'art. 1 è tenuto a elaborare il documento di cui all'art. 4, comma 2, del presente decreto entro tre mesi dall'effettivo inizio dell'attività.

ART. 97
Obblighi d'informazione

1. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale trasmette alla commissione:

a) il testo delle disposizioni di diritto interno adottate nel settore della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;

b) ogni cinque anni, una relazione sull'attuazione pratica delle disposizioni dei titoli I, II, III e IV;

c) ogni quattro anni, una relazione sull'attuazione pratica delle disposizioni dei titoli V e VI.

2. Le relazioni di cui al comma 1 sono trasmesse anche alle commissioni parlamentari.

ART. 98

Norma finale

1. Restano in vigore, in quanto non specificatamente modificate dal presente decreto, le disposizioni vigenti in materia di prevenzione degli infortuni ed igiene del lavoro.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

ALLEGATO 13

CICLI STAGIONALI DI LAVORAZIONE

1) POMACEE
2) DRUPACEE
3) AGRUMI
4) UVA
5) FRAGOLE, LAMPONI E PRODOTTI DEL SOTTOBOSCO
6) ALTRA FRUTTA FRESCA
7) ORTAGGI
8) PATATE
9) FRUTTA SECCA
10) CASTAGNE
11) FRUTTA CONSERVATA
12) FRUTTA E ORTAGGI SURGELATI
13) FRUTTA ESOTICA

INDICE
Da rifare a cura della tipografia

P r e m e s s a

Art. 1) Sfera di applicazione e validità del contratto pag.
Art. 2) Struttura e assetto del contratto
Art. 3) Decorrenza, durata, procedure e rinnovo

……
……

INDICE DEGLI ALLEGATI

ALL. 1 Tabelle retributive dal 1° Gennaio 2003 al 31.12.2004
ALL. 2 Tabelle retributive 2001 – 2002
ALL. 3 Accordo quadro per la regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro
ALL. 4 Schema domanda assunzione con contratto di formazione lavoro
ALL. 5 Indennità di anzianità
ALL. 6 Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale nazionale
ALL. 7 Regolamento per il funzionamento dei Comitati Bilaterali
ALL. 8 Apprendistato
ALL. 9 Accordo per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle aziende ortofrutticole e agrumarie
ALL. 10 Verbale di accordo sul Rappresentante della Sicurezza dei Lavoratori
ALL. 11 Legge n. 300 del 20 Maggio 1970
ALL. 12 Decreto Legislativo n. 626 del 19 Settembre 1994
ALL. 13 Cicli stagionali di lavorazione